



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

DOTTORATO DI RICERCA IN
SCIENZE DELLA FORMAZIONE

Curriculum in Scienze Psicologiche, dello Sviluppo e dell'Educazione Sociale

CICLO XXIX

COORDINATRICE
Prof.ssa Simonetta Ulivieri

***Intrapreneurial Self-Capital per il XXI secolo:
nuove prospettive di ricerca e intervento***

Settore scientifico-disciplinare

M-PSI/06

Dottoranda

Dott.ssa Ornella Bucci

Tutor

Prof.ssa Annamaria Di Fabio

Coordinatrice

Prof.ssa Simonetta Ulivieri

Anni 2013-2016

Indice

PREMESSA	5
CAPITOLO PRIMO	8
1. Quadro teorico	8
Abstract	8
1.1 La complessità del XXI secolo	9
1.2 <i>Constructing life: career development, career management, life management</i> , fino al <i>career and life management through self and relational management</i>	15
1.3 Le due nuove metacompetenze chiave per il XXI secolo: adattabilità e identità	20
1.4 La consapevolezza identitaria <i>purposeful</i> per il XXI secolo	24
1.5 <i>Positive Preventive Perspective</i> per un <i>Positive Self and Relational Management</i>	29
1.6 Il nuovo costrutto di <i>Intrapreneurial Self-Capital</i>	34
CAPITOLO SECONDO	42
2. Intrapreneurial Self-Capital: aspetti teorici di similarità e differenze con altri costrutti	42
Abstract	42
2.1 Introduzione	43
2.2 Intrapreneurial Self-Capital e Proattività	44
2.3 Intrapreneurial Self-Capital e <i>Psychological capital</i>	50
2.4 Intrapreneurial Self-Capital e <i>Career Adaptability</i>	60
2.5 Intrapreneurial Self-Capital e <i>Occupational engagement</i>	66

CAPITOLO TERZO	73
3. Intrapreneurial Self-Capital: <i>career outcome</i> e benessere	73
Abstract	73
3.1 Introduzione	74
3.2 Intrapreneurial Self-Capital e <i>career outcome</i>	78
3.2.1 <i>Employability</i>	79
3.2.2 <i>Career Decision Self-Efficacy</i>	82
3.2.3 Stili decisionali	86
3.2.4 <i>Life Project Reflexivity</i>	90
3.3 Intrapreneurial Self-Capital e benessere edonico	94
3.3.1 <i>Life satisfaction</i>	95
3.3.2 <i>Positive and Negative Affect</i> e <i>Affective profile</i>	98
3.4 Intrapreneurial Self-Capital e benessere eudaimonico	101
3.4.1 <i>Life meaningfulness</i>	103
3.4.2 <i>Flourishing</i>	108
3.4.3 <i>Hope</i>	112
3.4.4 <i>Grit</i>	114
3.4.5 Autenticità	119
3.4.6 Coraggio	121
 CAPITOLO QUARTO	 125
4. Primo Studio. Intrapreneurial Self-Capital: aspetti empirici di similarità e differenze con i costrutti di Proattività, <i>Psychological capital, Career adaptability, Occupational engagement</i>	125
Abstract	125
4.1 Introduzione	126
4.2 Obiettivo dello studio	129
4.3 Metodo	130
4.3.1 Partecipanti	130
4.3.2 Strumenti	130
4.3.3 Procedura	134
4.3.4 Analisi dei dati	134
4.4 Risultati	134
4.5 Discussione	137

CAPITOLO QUINTO	147
5. Secondo studio. Relazioni empiriche tra <i>Intrapreneurial Self-Capital</i>, <i>career outcome</i> e benessere in studenti universitari e lavoratori	147
Abstract	147
5.1 Introduzione	148
5.2 Obiettivi e ipotesi dello studio	152
5.3 Metodo	153
5.3.1 Partecipanti	153
5.3.2 Strumenti	153
5.3.3 Procedura	162
5.3.4 Analisi dei dati	163
5.4 Risultati	164
5.5 Discussione	177
 CAPITOLO SESTO	 189
6. Conclusioni e prospettive future	189
6.1 Conclusioni	189
6.2 Prospettive future	197
 7. BIBLIOGRAFIA	 203

PREMESSA

Il passaggio dal *career development* caratteristico del XX secolo in cui gli individui sviluppavano la propria carriera all'interno di organizzazioni stabili (Savickas, 2011b) al *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2013) fino al *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016) nel XXI secolo, evidenzia come la carriera appartenga sempre più alla persona e non più all'organizzazione (Duarte, 2004) e come il lavoro (Blustein, 2011a), il *career project* (Savickas, 2011) e il *life project* (Guichard, 2013) siano atti intrinsecamente relazionali (Di Fabio, 2014a, 2014i). Nell'epoca attuale, il mondo del lavoro è caratterizzato da instabilità e continui cambiamenti, da incertezza e imprevedibilità, pertanto è fondamentale che gli individui siano in grado di sviluppare e mantenere la propria *employability* e di gestire attivamente i propri percorsi di sviluppo professionale (Savickas, 2011a) e personale (Guichard, 2013). Per questo emerge l'importanza di promuovere, in ottica di *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny, Horne, Orpinas, & Reese, 2009), la costruzione e la consapevolezza delle risorse dell'individuo per un *career and life planning* di successo, in riferimento a un'intenzionalità ancorata al *Purposeful Self* (Di Fabio, 2014l). Il benessere delle persone nell'ambito dell'orientamento, del *career counseling*, della *life construction* (Guichard, 2013) e delle *human resources* può essere incrementato attraverso azioni preventive precoci, evidenziando l'importanza di interventi *evidence-based* (Hage et al., 2007).

All'interno di questo quadro di riferimento, il presente lavoro di ricerca si propone di approfondire un nuovo *career and life* costruito, l'*Intrapreneurial Self-Capital*, come *core* di risorse imprenditive utili alle persone nella costruzione del percorso di vita, affrontando la complessità e le sfide del XXI secolo.

Il presente lavoro di ricerca intende offrire una panoramica delle principali e più recenti teorie di riferimento per lo sviluppo e l'applicazione dell'*Intrapreneurial Self-Capital*, confrontare a livello teorico ed empirico l'*Intrapreneurial Self-Capital* con altri costrutti emersi in letteratura come risorse

funzionali a rispondere adeguatamente alle richieste dell'epoca postmoderna, evidenziando le peculiarità dell'*Intrapreneurial Self-Capital*, l'importanza del nuovo costrutto nel processo di *life and career management* e nel favorire condizioni di benessere nelle persone, alla luce dell'influenza che il contesto odierno instabile e incerto ha sulla propria vita.

Il capitolo primo delinea le principali teorie di riferimento per comprendere la complessità del XXI secolo e rintracciare coordinate di riferimento per lo sviluppo di costrutti, strumenti e interventi, in particolare riguardo all'*Intrapreneurial Self-Capital*, a beneficio degli individui nella propria crescita personale e professionale.

Il capitolo secondo introduce i costrutti di Proattività, *Psychological capital*, *Career adaptability* e *Occupational engagement* che si configurano in letteratura come potenziali risorse nella costruzione di sé e del proprio percorso personale e professionale nell'epoca postmoderna. Attraverso uno studio su un piano teorico, vengono indicate le similarità e le differenze tra questi costrutti presi in esame e l'*Intrapreneurial Self-Capital*, definendone gli aspetti specifici.

Il capitolo terzo presenta le possibili relazioni, su un piano teorico, tra l'*Intrapreneurial Self-Capital*, *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy*, *employability*, stili decisionali) e con misure tradizionali di benessere edonico (*life satisfaction*, *positive and negative affect*) e di benessere eudaimonico (*life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità). Inoltre lo studio si è proposto di analizzare a livello teorico le relazioni dell'ISC con variabili innovative (*life project reflexivity* come *career outcome*; *affective profile*, come misura di benessere edonico; coraggio, come misura di benessere eudaimonico).

Il capitolo quarto propone il primo studio della presente tesi di dottorato volto a rilevare gli aspetti di similarità e differenza tra l'*Intrapreneurial Self-Capital* e i costrutti di Proattività, *Psychological capital*, *Career adaptability* e *Occupational engagement*, in studenti universitari e in lavoratori, definendone da un punto di vista empirico, gli aspetti peculiari.

Il capitolo quinto presenta il secondo studio empirico della presente tesi di dottorato che si propone di approfondire, in studenti universitari e in lavoratori, le relazioni dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con *career outcome* tradizionali

(*career decision self-efficacy*, *employability*, stili decisionali) e con misure tradizionali di benessere edonico (*life satisfaction*, *positive and negative affect*) e di benessere eudaimonico (*life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità). Inoltre lo studio si è proposto di analizzare le relazioni dell'ISC con alcune variabili innovative (*life project reflexivity* nell'ambito dei *career outcome*; *affective profile* come misura di benessere edonico; coraggio, come misura di benessere eudaimonico).

Il capitolo sesto riporta le conclusioni generali della presente tesi di dottorato evidenziando come l'ISC si configuri come un nuovo e promettente costrutto nell'ambito dell'orientamento, del *career counseling*, della *career* e *life construction*, delle *human resources* e della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, dal momento che si differenzia da altre risorse individuali come la Proattività, lo *Psychological capital*, la *Career adaptability* e l'*Occupational engagement*. L'ISC risulta inoltre associato sia ai *career outcome* (tradizionali e innovativi) sia al benessere edonico ed eudaimonico relativo a variabili di benessere sia tradizionali che innovative. Inoltre, i risultati degli studi del presente lavoro di tesi offrono promettenti prospettive di ricerca e di intervento in relazione all'*Intrapreneurial Self-Capital*, evidenziando l'importanza di continuare a studiare questo nuovo costrutto in relazione ad altri *career outcome* e misure di benessere. Viene sottolineata la possibilità di incrementare il capitale imprenditivo del Sé mediante un training specifico (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016) in modo da potenziare le forze degli individui nel rispondere tempestivamente e puntualmente alle richieste dell'ambiente esterno turbolento e mutevole della società dell'accelerazione (Di Fabio & Maree, 2016; Schwab, 2016).

In conclusione, la presente tesi di dottorato evidenzia l'importanza del nuovo *career and life* costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC), dell'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS) come suo strumento di misura e dell'*Intrapreneurial Self-Capital Training* (ISCT) per il *career and life management* e la promozione del benessere nel XXI secolo.

CAPITOLO PRIMO

1. Quadro teorico

Abstract

Il capitolo primo presenta il passaggio dal *career development* caratteristico del XX secolo in cui gli individui sviluppavano la propria carriera all'interno di organizzazioni stabili (Savickas, 2011b) al *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2013) fino al *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016a) e al *life meaning* (Bernaud, 2013; Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo 2016; Di Fabio & Bernaud, 2014) nel XXI secolo, evidenziando come la carriera appartenga sempre più alla persona e non più all'organizzazione (Duarte, 2004) e come il lavoro (Blustein, 2011a), il *career project* e il *life project* (Di Fabio, 2014a, 2014e) siano atti intrinsecamente relazionali (Di Fabio, 2014a, 2014i). Per comprendere meglio questi passaggi viene presentata una breve evoluzione del concetto di carriera, le principali teorie di riferimento, le due meta-competenze chiave (adattabilità e identità) a sostegno della nuova consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l) nella costruzione della propria vita personale e professionale. In questo senso, viene posta attenzione all'importanza di promuovere in ottica di *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009), la costruzione e la consapevolezza delle risorse dell'individuo per un *career and life planning* di successo, in riferimento a un'intenzionalità ancorata al *Purposeful Self* (Di Fabio, 2014l). Un altro aspetto centrale è il benessere delle persone nell'ambito dell'orientamento, del *career counseling*, della *life construction* (Guichard, 2013) e delle *human resources*, che può essere incrementato attraverso azioni preventive precoci, evidenziando l'importanza di interventi *evidence-based* (Hage et al., 2007). All'interno di questo quadro di riferimento, il primo capitolo della presente tesi dottorato, introduce il nuovo *career and life* costruito, *Intrapreneurial Self-Capital*, come *core* di risorse imprenditive utili alle persone nella costruzione del percorso di vita, affrontando la complessità e le sfide del XXI secolo.

1.1 La complessità del XXI secolo

Nell'attuale epoca post-moderna caratterizzata da sfide legate all'incertezza, ai cambiamenti economici, alla globalizzazione, al mercato del lavoro instabile, imprevedibile, competitivo e turbolento (Di Fabio & Bernaud, 2014; Di Fabio & Maree, 2013; Guichard, 2013; Savickas, 2011a), a una guerra per i talenti, a carriere proteiformi (Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006; Hall, 2004) e senza confini (DeFillippi & Arthur, 1996), si riduce notevolmente la possibilità di predire le prospettive occupazionali mentre le transizioni lavorative risultano sempre più frequenti e complesse e talvolta inaspettate (Savickas, 2011a). Per gestire questa complessità, agli individui sono richieste capacità di coping, di problem-solving (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010) e adattabilità (Savickas, 2011a). La ricerca di un lavoro soddisfacente e il cambiamento di lavoro sono tra le principali sfide nel XXI secolo (Kim et al., 2014).

Agli individui sono riconosciute più responsabilità nel delineare le traiettorie e la direzione della propria vita sia personale che professionale (Guichard, 2013; Savickas, 2011b, 2013); la costruzione del percorso professionale è posta sempre più in mano all'individuo invece che all'organizzazione (Duarte, 2004).

Per comprendere meglio questi passaggi e la complessità che caratterizza lo scenario attuale, viene presentata una breve evoluzione del concetto di carriera dal XX al XXI secolo.

Nel corso del XX secolo la carriera è definita un'evoluzione predeterminata e predicibile attraverso stadi prestabiliti (Super, 1957, 1980), una sequenza progressiva delle esperienze di lavoro di una persona nel tempo (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989) oppure una sequenza di posizioni progressivamente più elevate legate all'occupazione, ai ruoli, alle attività e alle esperienze di una persona (Arnold, 1997). Alla fine del XX secolo la carriera è considerata in relazione agli stili di vita di un individuo ed è definita come una progressione *lifelong* nell'apprendimento e nel lavoro (Watts, 1999), come la successione di attività vocazionali che si realizzano progressivamente lungo l'intero arco di vita (Osipow, 1999) attraverso una carriera che si sviluppa all'interno di

organizzazioni stabili (Savickas, 2011b). A partire dagli ultimi anni del XX secolo inoltre, è rintracciabile in letteratura una linea di pensiero che, forse provocatoriamente, afferma che la carriera è morta: il concetto di *died career* di Collins (1996) per esempio, dichiara che la carriera, intesa come progressione gerarchica all'interno di un'unica organizzazione, non esisteva già più. Il focus viene pertanto spostato sulle esperienze individuali in termini di sviluppo e di apprendimento lungo l'intero arco di vita.

Su queste basi nel XXI secolo, ciò che maggiormente emerge, è che la carriera non risulta più associata ad aspetti di stabilità e sicurezza ma ad aspetti di flessibilità e cambiamento (Savickas, 2011b), in riferimento a organizzazioni fluide all'interno di società liquide (Bauman, 2000; Guichard, 2013).

Alcuni contributi rilevanti per comprendere il concetto di carriera nel XXI secolo sono i seguenti.

Il concetto di *boundaryless career* o “carriera senza confini” (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996) amplia il concetto di carriera, intesa come un percorso che si realizza attraverso più organizzazioni (Fraccaroli, 2005) dunque non delimitata all'interno di una singola organizzazione e non rappresentabile attraverso una sequenza lineare di attività e posizioni lavorative (Briscoe et al., 2006). In questo senso la carriera non dipende più dalle organizzazioni, poiché contempla la possibilità di spostarsi attraverso i confini non solo organizzativi e occupazionali ma anche culturali, per identificare varie possibilità di crescita professionale (Arthur & Rousseau, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994).

Il concetto di *resilient career* (Waterman, Waterman, & Collard, 1994) pone in evidenza un altro aspetto rilevante per gli individui nell'epoca postmoderna, ovvero la resilienza intesa come abilità di affrontare e continuare a resistere alle avversità in modo adattivo (Tugade & Fredrickson, 2004). Si riferisce all'idea che i lavoratori motivati alla costruzione ottimale della propria carriera, abbiano capacità di adattamento e accolgano positivamente i cambiamenti lavorativi e organizzativi, siano resilienti e abbiano strategie di coping utili per affrontare le avversità (Bimrose et al., 2008) e per trasformare le criticità in risorse (Di Fabio, 2014f). Il focus (Waterman et al., 1994) è posto sulla consapevolezza delle proprie conoscenze, sulla flessibilità, sulla capacità di

cercare informazioni, sulla capacità di identificare e ordinare in base alle priorità i propri obiettivi, indipendentemente dall'occupazione in un'organizzazione.

Il concetto di *intelligent career* (Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995; DeFillippi & Arthur, 1996) si concentra sull'importanza di tre *career competencies*, vale a dire “sapere come, sapere chi, sapere perché”. Le persone possono identificare i propri obiettivi personali e scegliere le occupazioni che permettano di raggiungerli. Emerge anche l'importanza che i lavoratori sappiano raccogliere adattivamente informazioni sulle opportunità del mondo del lavoro, sulle norme e procedure, sulle risorse, sulle reti sociali che possono supportare la costruzione responsabile del proprio percorso professionale.

L'importanza di assumersi la responsabilità del proprio progetto professionale è rimarcata anche dal concetto di *portfolio career* (Cawsey, Deszca, & Mazerolle, 1995) riferito alla costruzione di un portfolio di conoscenze e abilità da presentare alle organizzazioni o a possibili clienti. Ciò può essere utile soprattutto per lavoratori “a contratto”, che hanno qualifiche e abilità necessarie per realizzare specifici progetti. Si differenziano dai lavoratori temporanei che sono sottoqualificati e impiegati per semplici attività limitate nel tempo e dai lavoratori *core* (Guichard, 2007) che hanno le conoscenze e le competenze per mantenere la produttività dell'organizzazione da molto tempo (Templer & Casey, 1999). In questo senso la *portfolio career* è legata non a un *career development* verticale attorno a funzioni particolari, bensì a un *career development* orizzontale attorno a *business partnership* e contratti specifici (Byron, 1995).

Anche il concetto di *protean career* o “carriera versatile” (Hall, Briscoe, & Kram, 1996) fa riferimento alle responsabilità individuali nella scelta del proprio percorso professionale. Si tratta di una forma di carriera nella quale gli individui, invece che le organizzazioni, si assumono la responsabilità di realizzare percorsi di carriera e di sviluppare se stessi in accordo con i propri bisogni emergenti, attraverso molteplici esperienze in termini di formazione, tirocini e lavoro in diversi contesti. Gli individui sono chiamati a prendersi in carico le proprie conoscenze, competenze, abilità per rispondere tempestivamente alle domande e ai cambiamenti del mondo del lavoro così come ai propri bisogni di autorealizzazione.

Contemporaneamente viene introdotto il concetto di *postcorporate career* (Peiperl & Baruch, 1997) come risposta alla ridotta possibilità di progresso di carriera, tradizionalmente inteso, all'interno delle grandi organizzazioni. Si è diffusa così la modalità di lavoro imprenditoriale, sia in termini di lavoro autonomo sia di creazione di piccole e medie imprese. Occorre sottolineare che per alcuni individui la modalità imprenditoriale è quella preferita, mentre per altri si configura come una modalità "obbligatoria" alternativa al lavoro nelle grandi aziende.

In linea con quanto precedentemente già trattato, emerge anche il concetto di *multidirectional career* (Baruch, 2004). Le persone possono (o devono) scegliere tra molte opzioni di carriera e sono consapevoli del fatto che non c'è un'unica strada per ottenere il successo. Dunque si configura una visione della carriera che comprende sia una complessità sia un'opportunità di percorsi di carriera multidirezionali.

Una modalità analogica per rappresentare il concetto di carriera è espressa dal concetto di *kaleidoscope career* (Mainiero & Sullivan, 2005). Infatti, come un caleidoscopio che produce schemi in continuo cambiamento quando il tubo viene ruotato e i frammenti di vetro si spostano in diverse posizioni, così gli individui cambiano i percorsi di carriera modificando differenti aspetti delle loro vite per ri-organizzare i ruoli, le attività e le relazioni secondo nuove modalità. Il concetto di *kaleidoscope career* sottolinea tre aspetti importanti nella ri-organizzazione del proprio percorso professionale e personale, vale a dire l'autenticità, che si riferisce all'essere sempre se stessi; il bilanciamento, che è relativo alla capacità di prendere decisioni nella propria vita personale e professionale per raggiungere un equilibrio; l'accettazione della sfida, che riguarda l'impegno in attività per le quali l'individuo si assume responsabilità, esercita controllo ed è autonomo durante il proprio sviluppo.

Più di recente è possibile rintracciare il concetto di carriera inclusiva nella teoria della psicologia inclusiva per il lavoro di Blustein (2006) che sottolinea come il lavoro risponda a tre bisogni: bisogno di sopravvivenza e potere, bisogno di relazioni sociali, bisogno di auto-determinazione. Successivamente Blustein (2011a) ha arricchito la sua prospettiva teorica formulando la *Relational Theory of*

Working. All'interno di un'ottica relazionale, il lavoro è un atto intrinsecamente relazionale, pertanto le relazioni possono influire e plasmare ogni decisione, esperienza e interazione con il mondo del lavoro (Blustein, 2011a). In questa prospettiva, le relazioni sono considerate risorse fondamentali per il lavoro (Blustein, 2011a; Di Fabio, 2014b) e potremmo rintracciare una visione di carriera relazionale.

Un'altra importante e recente distinzione che è maturata in letteratura è tra *objective career* e *subjective career* (Savickas, 2005). La carriera può essere definita oggettivamente come una sequenza di occupazioni in cui la persona è coinvolta e soggettivamente come una serie di storie derivanti dal modellamento delle esperienze lavorative, che possono permettere alla persona di attribuire un significato personale alle esperienze passate, presenti e future (Savickas, 2005). In relazione alla *subjective career*, gli individui possono dare una direzione e un significato al proprio comportamento vocazionale attraverso la loro personale visione della realtà (Savickas, 2005) per costruire una personale formula del successo (Savickas, 2011a) che permetta il passaggio dalla storia all'azione.

Inquadrandolo la carriera nell'attuale società liquida, Guichard (2013) introduce il concetto di *career capital* basato su molteplici competenze utili agli individui per esplorare chi realmente sono e le loro aspettative sugli *outcome* dei loro sforzi, in accordo con il concetto di *identity capital* di Côté (1996). Guichard (2013) prende in considerazione anche il concetto di *intelligent career* (Arthur et al., 1995; DeFilippi & Arthur, 1996) riferendosi a tre aspetti fondamentali per costruire le *career competencies*, vale a dire “sapere come, sapere chi, sapere perché”. Il primo, “Sapere come”, include conoscenze, abilità, atteggiamenti, valori, bisogni, motivazioni che permettano all'individuo di impegnarsi in un'attività che è in grado di completare. Il secondo aspetto, “Sapere chi”, riguarda la rete sociale di cui fa parte un individuo e in cui ha un ruolo specifico. Il terzo aspetto, “Sapere perché”, si riferisce al significato che le persone attribuiscono ai differenti contesti e attività, in relazione alle principali aspettative per la loro vita.

Recentemente è possibile rintracciare la nozione di *purposeful career* nel concetto di consapevolezza identitaria come espressione del *Purposeful Self* (Di Fabio, 2014b, 2014l), sottolineando l'importanza di costruire in modo autonomo e

autodeterminato il proprio percorso professionale e anche personale, in linea con gli obiettivi più significativi per l'individuo, in accordo con il proprio Sé autentico, per ottenere la piena realizzazione di Sé (Di Fabio, 2014l) attraverso processi ricorrenti e ricorsivi di *Self-attunement* (Di Fabio, 2014l).

A ben guardare, ciò che emerge nel XXI secolo sono significativi passaggi teorico-applicativi (Di Fabio, 2014l), che saranno approfonditi nel paragrafo successivo: dal *career development* (Savickas, 2001) al *career management* (Savickas, 2011a) fino al *life management* (Guichard, 2013), per poi rintracciare nel *career and life management* un ulteriore approdo ricomposto. Un approfondimento ulteriore si realizza con la teoria relazionale per il lavoro di Blustein (2011a): il lavoro è intrinsecamente relazionale, e su queste basi emergono poi come intrinsecamente relazionali anche il *career project* (Di Fabio, 2014a) e il *life project* (Di Fabio, 2014a). Sempre questa teoria (Blustein, 2011a) autorizza allora il passaggio dal *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a) al *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016a).

1.2 Constructing life: career development, career management, life management, fino al career and life management through self and relational management

Il XX secolo, con la crescita economica e la trasformazione delle organizzazioni, è stato caratterizzato dal *career development* (Savickas, 2001) espresso principalmente dai lavori di Super (1957, 1980) che sposta il focus dal concetto di occupazione a quello di carriera, costruita dall'individuo all'interno di organizzazioni stabili (Savickas, 2011a). Gli individui dotati di agentività, in prospettiva evolutiva ed umanistica, sono chiamati ad affrontare una serie di compiti di sviluppo e a soddisfare aspettative sociali nella loro vita lavorativa (Savickas, 2011a) attraverso tappe predefinite di sviluppo di carriera.

Nel XXI secolo, caratterizzato da società liquide (Bauman, 2000; Guichard, 2013) e da criticità legate ai continui cambiamenti e transizioni, Savickas (2011a) supera il concetto di *career development* con il passaggio al *career management*, definito come il processo attraverso il quale gli individui sono chiamati a sviluppare, implementare e monitorare gli obiettivi e le strategie della loro carriera (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

Agli individui è richiesto di sviluppare un insieme di competenze che possono fornire loro modalità strutturate di raccogliere, analizzare, sintetizzare e organizzare le informazioni circa se stessi, la formazione e l'occupazione, così come le competenze da acquisire, le decisioni da prendere e le transizioni da effettuare (European Lifelong Guidance Policy Network, [ELGPN], 2012; Savickas, 2013).

Se da un lato il *career management* è un'attività dell'individuo e non dell'organizzazione (Duarte, 2004), è quindi responsabilità dell'individuo gestire la propria carriera (Greenhaus et al., 2010) attraverso un processo continuo in cui ricerca le informazioni rilevanti su se stesso e sul mondo del lavoro; sviluppa un'immagine accurata dei propri talenti, interessi, valori, stili di vita preferiti e anche di lavori e occupazioni alternative; formula obiettivi di carriera realistici basati su tali informazioni; implementa strategie necessarie per raggiungere gli obiettivi; ottiene feedback sull'efficacia della strategia utilizzata e sulla rilevanza

degli obiettivi. In questo senso il *career management* riguarda la pianificazione cosciente delle proprie attività e degli impegni lavorativi che un individuo decide di intraprendere nel corso della propria vita, per la crescita, la realizzazione personale e la stabilità economica. Si tratta di un processo sequenziale che include la comprensione di se stessi e la consapevolezza del lavoro (Greenhaus et al., 2010).

In questa cornice merita ricordare anche la teoria *Happenstance* (Krumboltz, 2000), che prevede un impegno continuo per l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze, l'auto-valutazione, nonché il *benchmarking* delle competenze e il loro mantenimento (Kidd, 1998). In linea con questo nuovo inquadramento, attributi personali teorizzati per favorire il successo nel *career management* (Savickas, 2011b) riguardano l'impegno per l'apprendimento permanente, l'attenzione alle opportunità, la capacità di prendere in considerazione diverse opzioni di scelta, l'adattabilità, la flessibilità, la persistenza, l'ottimismo, la volontà di assumere rischi e la *planfulness* (Neault, 2002).

Per quanto riguarda le *Career Management Skills* (CMS), occorre prestare attenzione alle abilità di gestione di carriera (Greenhaus et al., 2010) che dovrebbero fondarsi principalmente sulla conoscenza di sé e sulla capacità di adattarsi ai diversi contesti (Power, 2010), favorendo il mantenimento dell'occupabilità. Le CMS possono essere definite come un insieme correlato di metacompetenze che permettono agli individui di sviluppare e utilizzare la gamma delle loro competenze per raggiungere un lavoro duraturo e sostenibile (Greenhaus et al., 2010).

Nel XXI secolo, caratterizzato da instabilità, insicurezza, lavoro flessibile, invece che da un concetto di carriera intesa come un'evoluzione predeterminata e predicibile attraverso stadi prestabiliti (Super, 1957, 1990), o la successione di attività vocazionali lungo l'intero arco di vita (Osipow, 2012), emerge però anche l'importanza del passaggio al *life management*, come insieme di abilità e strategie dell'individuo di pianificare gli step e le azioni necessarie per raggiungere i propri obiettivi (Guichard, 2013) in relazione alla propria vita più in generale, con particolare riferimento alla *Self-Construction Theory* di Guichard (2004, 2005).

L'attuale riflessione sul *career management* (Savickas, 2013) e sul *life management* (Guichard, 2013) pone in evidenza che si tratta di sfide fondamentali per una gestione ottimale della complessità nella progettualità e realizzazione delle persone non soltanto sul piano della carriera ma della propria vita in generale (Di Fabio, 2014c, 2014e). Agli individui sono richieste capacità che li rendano in grado di sviluppare *insight* al fine di comprendere se stessi e il loro ambiente in modo che possano imprimere una direzionalità alle loro vite professionali e personali, in ambienti sempre più imprevedibili e “caotici” (Savickas, 2011a).

Il *career and life management* si basa sulle teorie più attuali relative alla costruzione di significati e alla costruzione di Sé e della propria vita (Guichard, 2005, 2013; Savickas, 2001a). Questo perché anche nel *career management* gli individui sono chiamati a mantenere la loro *employability* gestendo attivamente le loro carriere, bilanciando le loro vite attraverso *adaptability, intentionality, life-long learning, autobiographical reasoning and meaning* (Savickas, 2011a, 2011b) ed è per questo che non si può più parlare di *career development* ma di *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a) in riferimento a individui pienamente responsabili di dar forma alle loro vite e di renderle “*accountable for their biographical decisions*” (Savickas, 2011a, 2013).

In questa prospettiva emerge l'importanza non solo di saper scegliere ma soprattutto di saper costruire; il concetto del Sé è fondamentale (Savickas, 2011a). All'interno della *Career Construction Theory* (Savickas, 2005) risulta essenziale il concetto di *Self as project* (Savickas, 2011b), considerando la costruzione del Sé come una costruzione sociale in quanto non si tratta di un processo di costruzione individuale ma di una co-costruzione attraverso una collaborazione con il gruppo sociale e la comunità (Savickas, 2011b).

Un aspetto fondamentale della *Self-Construction Theory* di Guichard (2004, 2005) riguarda come le persone siano considerate esseri plurali e l'identità individuale sia associata a un sistema dinamico di forme identitarie soggettive. Gli individui interagiscono in diversi contesti e fanno molteplici esperienze, sviluppando differenti immagini di Sé, assumendo differenti ruoli e implementando diversi Sé (Guichard, 2004, 2005). Gli individui possono giungere

a un Sé unificato attraverso l'integrazione delle proprie esperienze e la possibilità di modellare aspettative rispetto alla propria vita futura.

Nella recente evoluzione della *Self-Construction Theory* (Guichard, 2004, 2005, 2009), la *Life Construction Theory* (Guichard, 2013), l'attenzione viene posta proprio su come nelle società post-moderne gli individui riescano a unificare se stessi, combinando le differenti esperienze di vita attraverso la narrazione di eventi futuri e favorendo così l'attribuzione di senso e significato alle loro vite.

Inoltre, poiché l'era post-moderna è caratterizzata da una de-regolazione dei percorsi di vita e da una moltiplicazione delle traiettorie di vita e di lavoro (Guichard, 2013; Savickas, 2013), sembra opportuno considerare la connessione tra le attività di lavoro e altri aspetti della vita delle persone (Guichard, 2004, 2009).

Sulla base della teoria relazionale per il lavoro di Blustein (2011a), che arricchisce il quadro teorico della precedente psicologia del lavoro (Blustein, 2006), successivi tasselli sono introdotti, portando in figura il valore portante delle relazioni. Il lavoro è considerato come un atto intrinsecamente relazionale (Blustein, 2011a) poiché ogni decisione, esperienza e interazione con il mondo del lavoro è compresa, influenzata e modellata dalle relazioni.

In una prospettiva responsiva ai mutamenti radicali nell'epoca contemporanea, il cambiamento è dal *career project* al *life project* (Di Fabio, 2014a, 2014e). Il passaggio fondamentale è dall'aiutare le persone a sviluppare le proprie carriere all'aiutare le persone a costruire le proprie vite attraverso il lavoro e le relazioni (Richardson, 2012), considerando il lavoro e le relazioni come principali contesti sociali di vita. Questo autorizza allora il passaggio sulla base del quale si riconosce anche il *career project* e il *life project* come atti intrinsecamente relazionali (Blustein, 2011a; Di Fabio, 2014a, 2014e).

La teoria relazionale per il lavoro (Blustein, 2011a) autorizza anche il passaggio dal *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a) al *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016a). Si comprende come i processi di management siano profondamente influenzati dalle relazioni e dai contesti in cui l'individuo è

inserito e sia pertanto possibile sostenerli con interventi preventivi (Di Fabio, 2016). Il *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016) evidenzia l'importanza di potenziare molti aspetti di sé (Di Fabio, 2014a), includendo la costruzione delle proprie forze per adattarsi con successo ai cambiamenti nel proprio percorso di vita personale e professionale (Kenny, Di Fabio, & Minor, 2014; Di Fabio & Kenny, 2016a). Gli individui sono chiamati a utilizzare e dunque a incrementare le proprie risorse psicologiche per mantenere il proprio benessere personale e sociale attraverso le transizioni e i mutamenti economici, strutturali e sociali tipici dell'epoca post-moderna (Di Fabio & Kenny, 2016).

Inoltre l'attuale modello del *Life Meaning* (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Bernaud, 2013; Bernaud et al., 2016; Di Fabio & Bernaud, 2014) presenta una visione dinamica del posizionamento di un individuo di fronte alla questione della costruzione di senso come prodotto di una riflessione esistenziale. Comprende sia il *livello di senso*, in cui l'individuo si pone la domanda "La vita (o il lavoro) ha senso per me?", sia la *ricerca di senso*, in cui l'individuo cerca di rispondere alla questione "Ho bisogno di documentarmi per scoprire o approfondire il senso della mia esistenza?". Il modello del *Life Meaning* propone un percorso riflessivo che l'individuo intraprende quando si avvicina alla questione del senso della sua vita e del senso che vuole dare alla sua vita, inteso come processo, ovvero come un'analisi complessa che può riguardare il passato, il presente e il futuro. Questo percorso presenta tre snodi: significato, attraverso cui viene tradotta l'analisi e l'interpretazione che l'individuo fa della propria esistenza; direzione, attraverso cui l'individuo cerca di rispondere alle seguenti domande, "Quali prospettive mi pongo adesso?" "Quali priorità e quali punti di ancoraggio terrò presenti per la mia vita futura?"; sensazione, attraverso cui viene favorita la percezione degli aspetti del mondo e il collegamento a emozioni positive o negative.

Questa nuova visione colloca gli interventi in una nuova e precoce prospettiva preventiva (Blustein, 2011a; Kenny & Hage, 2009) e sottolinea l'importanza e il valore dei *life design intervention* per individui considerati pienamente responsabili della direzione che prenderanno le loro vite sia professionali che personali (Guichard, 2013).

1.3 Le due nuove metacompetenze chiave per il XXI secolo: adattabilità e identità

Nella complessità dell'epoca post-moderna emerge l'importanza di incrementare due metacompetenze fondamentali (Guichard, 2013; Savickas, 2013) per affrontare le nuove sfide dell'economia globale e della società digitale: l'adattabilità (Savickas, 2001; Savickas & Porfeli, 2012) e l'identità (Guichard, 2004, 2010). Attraverso lo sviluppo di una nuova consapevolezza identitaria in termini di *Purposeful Self* (Di Fabio, 2014b, 2014l) queste due metacompetenze possono essere rilevanti per affrontare la vera sfida per gli individui nel XXI secolo che non è più "saper decidere" ma "saper diventare" per scrivere un nuovo capitolo della propria storia di vita (Di Fabio, 2014l; Savickas, 2011a, 2014).

L'adattabilità viene definita in letteratura come la capacità dell'individuo di fare anticipazioni sul proprio futuro in un contesto in continuo cambiamento (Savickas, 2001). Il costrutto di adattabilità si articola in quattro dimensioni principali: *Concern* (Interesse per...), *Control* (Controllo/Responsabilità), *Curiosity* (Curiosità), *Confidence* (Fiducia in se stessi) (Savickas, 2001; Savickas & Porfeli, 2012). Queste dimensioni rappresentano un insieme di risorse che le persone possono utilizzare per completare compiti e attività in relazione al *career decision-making* (Savickas, 2005) e al *career management* (Savickas, 2013).

La dimensione *Concern* si riferisce al modo in cui si è orientati rispetto al proprio futuro, esprime l'attitudine a pianificare e la presenza di un certo grado di ottimismo che favorisce un senso di partecipazione alla società. Da ciò derivano le abilità dell'individuo di analizzare coscientemente la propria specifica situazione, con una visione comprensiva sia delle esperienze passate che di quelle attuali, e di progettare e prevedere evoluzioni future possibili.

La dimensione *Control* si riferisce al grado in cui le persone si sentono capaci di costruire il proprio percorso professionale, ovvero di prendere le decisioni in maniera autonoma riguardo a sé, di delineare i futuri step con autodisciplina, impegno e persistenza, nonché la piena consapevolezza della responsabilità circa le conseguenze del proprio percorso professionale.

La dimensione *Curiosity* riguarda la percezione di essere capaci di esplorare le varie opportunità lavorative presenti nel contesto di appartenenza in rapporto alle proprie attitudini e interessi e alle offerte presenti nel mercato del lavoro.

La dimensione *Confidence* si riferisce alla fiducia nella propria capacità di essere in grado di perseguire i propri obiettivi professionali e di raggiungere le proprie aspirazioni professionali anche nel momento in cui si incontrano ostacoli o barriere nella costruzione del proprio percorso professionale.

L'altra metacompetenza chiave per il XXI secolo è l'identità (Guichard, 2004, 2010) che può essere rinforzata attraverso i concetti di narratabilità, biograficità e riflessività. Il concetto di narratabilità si colloca nell'ambito della *Career Construction Theory* di Savickas (2001, 2005). Emerge il concetto di Sé come storia dove il Sé rappresenta una bussola interna per attraversare le transizioni. Attraverso la narratabilità le persone incrementano la loro biograficità (Alheit & Daussien, 1999), utilizzando la *biographical agency* per affrontare le transizioni attribuendo un significato personale alle memorie passate, alle esperienze presenti e alle aspirazioni future e facendole confluire in un tema di vita (Savickas, 2011a). Nel processo di *life construction* (Guichard, 2013) attraverso la riflessività, le persone sono facilitate a scoprire la propria complessità e pluralità. Nella *Life Construction Theory* (Guichard, 2013) si sottolinea infatti come nelle società post-moderne le persone tendano a unificare se stesse, connettendo le differenti esperienze di vita attraverso la narrazione di eventi futuri e contribuendo così a dare senso e significato alle loro vite.

Un altro concetto introdotto di recente è quello di *grounded reflexivity* (Di Fabio, 2016b; Di Fabio & Maree, 2016c), capacità che, partendo da situazioni concrete di vita reale, può favorire una riflessione che comprende un livello micro (singolo individuo), attraverso il livello meso (famiglia), fino al livello macro (organizzazione, comunità, società). La *grounded reflexivity* costituisce un'abilità rilevante e ricca di significato all'interno di contesti di lavoro caratterizzati da continuo cambiamento (Di Fabio, 2016b; Di Fabio & Maree, 2016a, 2016b; Guichard, 2004, 2005; Maree, 2012a, 2013). Questo concetto infatti si riferisce all'abilità di vivere appieno e di trarre ispirazione dal presente, ma anche di

attingere da questa ispirazione per riesaminare il passato, scoprirne i significati e i temi da utilizzare e prendere in considerazione per il futuro. Così l'individuo diventa in grado di anticipare e cominciare a costruire il proprio futuro rimanendo nel qui e ora del suo significato (Di Fabio & Maree, 2016c).

La *grounded reflexivity* può essere compresa meglio differenziando i suoi due elementi chiave, la riflessione (Maree, 2012b, 2013; Polkinghorne, 2005; Savickas, 2005) e la riflessività (Kuenzli, 2006; Schön, 1987).

La riflessione si riferisce al pensare a qualcosa dopo un evento (Finlay & Gough, 2003); la riflessività si riferisce a un processo più immediato, dinamico e continuo di incremento di consapevolezza di Sé (Finlay & Gough, 2003), bilanciando aspetti del passato, presente e futuro (Di Fabio & Maree, 2016a, 2016c). Un'ulteriore distinzione include la riflessione critica su di sé e la meta-riflessione. La riflessione critica su di sé riguarda l'attivazione di processi meta-riflessivi (Maree, 2012b, 2013) e include tre livelli di riflessione (Farrell, 2004; Killion & Todnew, 1991; Maree, 2012b, 2013): *reflection-in-action*, riguardo a certe tematiche durante l'azione o mentre si agisce; *reflection-on-action*, riguardo a un pensiero retroattivo o un pensiero successivo all'azione o all'evento; *reflection-for-action*, riguardo a una riflessione proattiva e preventiva precedente a una particolare azione. La meta-riflessione infine prepara alla riflessività (Maree, 2013) poiché si riferisce alle riflessioni della persona su di sé attraverso le narrazioni della propria storia, in grado di favorire non solo la scelta di un percorso professionale ma soprattutto la progettazione della propria vita (Maree, 2013).

La riflessività può includere anche lo stimolo che il facilitatore può offrire alla riflessività del cliente per consentire la scoperta e il riconoscimento di temi o motivi nelle proprie storie, per favorire l'acquisizione di competenze necessarie per scrivere i successivi capitoli delle proprie storie (Maree, 2013).

La riflessione e la meta-riflessione sono processi che aiutano gli individui a identificare il Sé autentico (Di Fabio, 2014l) attraverso progetti futuri, verso la costruzione del Sé come progetto (Savickas, 2011a). Ciò favorisce lo sviluppo dell'abilità degli individui nel costruire i propri progetti futuri in modo autentico e ricco di significato (Di Fabio & Maree, 2016a, 2016c; Guichard, 2013; Maree,

2012b, 2013; Savickas, 2011). Gli interventi narrativi post-moderni dunque possono offrire agli individui l'opportunità di riflettere sulle proprie vite attraverso la narrazione delle proprie storie personali e professionali (Savickas, 2011a, 2014), per anticipare e costruire realmente il proprio futuro, riducendo processi di acquiescenza (Di Fabio, 2015d) a favore di una progettualità *purposeful* (Di Fabio, 2014l).

Il concetto di riflessività rappresenta dunque un elemento fondamentale degli interventi di *dialogue life construction* nella cornice della *Self-Construction Theory* (Guichard, 2004, 2005, 2008, 2010) e nella prospettiva della *Life Construction Theory* (Guichard, 2013).

Guichard (2004, 2005) distingue due forme diverse di riflessività in costante tensione tra loro: riflessività duale e riflessività ternaria.

La riflessività duale si riferisce a un processo di identificazione che implica la costruzione dell'individuo secondo l'immagine di un modello di riferimento e il tentativo di diventare come tale modello (oppure di non diventare come un dato modello e/o di rifiutare un certo ideale).

Il processo di riflessività ternaria si riferisce a un dialogo con il Sé nel quale l'individuo occupa tre possibili posizioni: l'“Io” che assume una certa posizione, il “tu” che risponde e il “lui/lei” con un punto di vista in terza persona. L'individuo ha così la possibilità di elaborare interpretazioni alternative delle proprie esperienze, in modo da distanziarsi da esse e dal loro significato immediato per definire obiettivi futuri e costruire il proprio Sé futuro (Guichard & Di Fabio, 2010; Guichard, Pouyaud, & Dumora, 2011).

Approfondendo il concetto di identità in riferimento alla *Self-Construction Theory* (Guichard, 2004, 2005, 2008, 2010) e alla *Life Construction Theory* (Guichard, 2013), si delinea il concetto di Forma Identitaria Soggettiva (FIS, Guichard, 2010) che corrisponde a uno specifico ruolo sociale, configurandosi come un modo di essere, agire e interagire in relazione a specifici punti di vista su se stesso in specifici contesti (Guichard, 2013).

Un ulteriore approfondimento del concetto di identità riguarda i concetti di identità narrativa (Savickas, 2011a, 2013) e di identità plurali (Guichard, 2008, 2010, 2013). L'identità narrativa (Savickas, 2011a, 2013) si basa sui concetti di Sé

come storia e di narrazione. Attraverso i racconti che fanno a loro stessi sulle loro differenti esperienze di vita e dei loro progetti futuri, gli individui unificano se stessi e attribuiscono significato alle loro vite, sviluppando la propria identità e il proprio Sé e dando intenzionalità alla propria esistenza (Savickas, 2011a, 2013). Le identità plurali (Guichard, 2008, 2010, 2013) si riferiscono alla consapevolezza delle proprie Forme Identitarie Soggettive (FIS), del proprio Sistema di Forme Identitarie Soggettive (SFIS), delle FIS attese che gli individui intendono realizzare per costruire possibili Sé futuri e delle proprie *core* FIS attraverso le quali le persone vogliono rispondere al proprio bisogno di *self-actualization*.

In base all'adattabilità e all'identità narrativa (Savickas, 2011a, 2013), attraverso le identità plurali e i possibili Sé futuri (Guichard, 2008, 2010, 2013) si può potenziare la nuova consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l).

1.4 La consapevolezza identitaria *purposeful* per il XXI secolo

La riflessione sul costrutto di consapevolezza identitaria *purposeful* per il XXI secolo come competenza di *career and life management* (Di Fabio, 2014e), attraverso le due nuove metacompetenze di adattabilità (Savickas, 2001; Savickas & Porfeli, 2012) e identità (Guichard, 2004, 2010) è rivolta a potenziare l'intenzionalità autentica (Di Fabio, 2014l) considerata di riferimento nella nuova realtà post-moderna (Guichard, 2013; Savickas, 2013) per facilitare il raggiungimento di un pieno significato per la propria vita personale e professionale (Di Fabio, 2014l).

Alcuni passaggi fondamentali per rinforzare la consapevolezza identitaria *purposeful* per il XXI secolo (Di Fabio, 2014l) sono stati indicati da Di Fabio (2014l) e saranno descritti seguendo l'ordine indicato dall'autore.

Un primo passaggio è rappresentato dalla riflessione e dalla consapevolezza delle strategie di presentazione di Sé (Paulhus, 1984): la gestione dell'impressione (*impression management*), come distorsione consapevole in favore di Sé; l'autoinganno (*self-deception*), come autopresentazione rivolta a se stessi con distorsione inconsapevole.

Il secondo passaggio si riferisce a una quadratura plurale delle competenze (Di Fabio, 2014l) vale a dire alla consapevolezza delle proprie competenze consapevoli ma anche delle competenze inconsapevoli, delle incompetenze consapevoli e delle incompetenze inconsapevoli (Di Fabio, 2002) in termini di punti di forza e aspetti critici degli individui. Le competenze consapevoli sono le competenze che la persona possiede e di cui è consapevole. Le competenze inconsapevoli sono quelle che la persona possiede ma che ha bisogno di identificare pienamente perché non le sembrano chiare a livello consapevole e dunque non può concretamente utilizzarle. Le incompetenze consapevoli sono quelle competenze che la persona sa di non possedere e che quindi costituiscono criticità conosciute. Ponendosi a un livello di consapevolezza, non rappresentano reali problemi, poiché la persona si trova a confrontarsi con il piano di realtà e a decidere se svilupparle o meno per i suoi progetti futuri. Le incompetenze inconsapevoli sono invece quelle che la persona non è consapevole di non possedere, quindi non può attivarsi per acquisirle rappresentando un vero problema per la sua progettualità futura. Emerge pertanto che, per costruire i propri progetti futuri, è utile avere la possibilità di riflettere sui differenti aspetti della costellazione delle proprie competenze, in modo da raggiungere una maggiore consapevolezza dei propri punti di forza e punti critici e da attivarli conseguentemente attraverso intenzionalità e progettualità (Di Fabio, 2014l).

Il terzo passaggio è rappresentato dalla riflessione su se stessi attraverso piani narrativi esagonali plurali (Di Fabio, 2002, 2003, 2014l): come è per me (piano di realtà e autenticità), come vorrei che fosse per me (piano di volizione ideale); come dovrebbe essere per me (piano imperativo introiettato). Seguono livelli di riflessione su se stessi considerando gli altri, ancora strutturati su tre piani: come è per me secondo gli altri (come loro mi vedono); come gli altri vorrebbero che fosse per me (come loro vorrebbero che io fossi); come dovrebbe essere per me secondo gli altri (come io dovrei essere secondo loro). Questo approfondimento stimola il processo di riflessività alla ricerca del proprio Sé autentico (Di Fabio, 2014l).

Il quarto passaggio riguarda la consapevolezza dell'*Authentic Self* (Di Fabio, 2014l) attraverso l'individuazione di obiettivi realmente significativi per la

persona. Si fa riferimento alla personale formula di successo di Savickas (2011a, 2014) per costruire una vita di successo personale (Di Fabio, 2014l), vale a dire una vita personale e professionale profondamente significativa per l'individuo in accordo con i suoi valori e scopi di vita autentici. L'*Authentic Self* (Di Fabio, 2014l) costituisce anche un concetto particolarmente rilevante nell'ambito della psicologia positiva (Seligman, 2002), nella quale si sottolinea che obiettivi a interesse intrinseco, in accordo con chi siamo realmente, il nostro Sé autentico, cosa vogliamo realmente fare nelle nostre vite e con il senso della nostra vita (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2016), risultano importanti predittori del successo della persona (Sheldon & Houser-Marko, 2001). Inoltre l'*Authentic Self* (Di Fabio, 2014l) si lega e operationalizza l'indicazione di Guichard (2013) di “*go between the concepts*” (Guichard, 2013), considerando il passaggio tra l'oggettività in termini di talenti e potenziale oggettivi (cosa sono capace di) e la soggettività in termini di talenti e potenziale soggettivi (cosa mi energizza, cosa mi motiva a fare) chiamando in causa processi di *Self-Attunement* (Di Fabio, 2014l) per accordare il proprio Sé e incoraggiare la migliore *performance* attraverso obiettivi pienamente significativi per la persona (Di Fabio, 2014l).

La nuova consapevolezza identitaria *purposeful* può dunque favorire la valorizzazione di ciascuna persona per promuovere la costruzione di una vita futura *purposeful* in cui le risorse personali per il benessere del singolo e il benessere della comunità sono espresse (Di Fabio, 2014l).

Tra i nuovi interventi narrativi post-moderni di *life construction*, il *Constructing my future purposeful life* (Di Fabio, 2014b), è stato sviluppato con l'obiettivo di potenziare le due meta-competenze chiave di adattabilità e identità e sviluppare la nuova consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l). Di Fabio (2014b), in riferimento alla tassonomia di Guichard (2013) relativa ai tre livelli di intervento nell'orientamento e nel *career counseling* (*information, guidance, dialogue*), ha ideato e realizzato questo intervento nell'ambito degli interventi *dialogue*, anche se, essendo un intervento modulare, moduli dell'intervento possono essere utilizzati anche per interventi di *guidance*.

Un breve approfondimento per esplicitare le diverse finalità dei tre livelli di intervento nell'orientamento e nel career counseling di Guichard (2013). Gli *information intervention* intendono potenziare le abilità degli individui di trovare le informazioni significative e attendibili in relazione al mondo del lavoro (Guichard, 2013). Gli interventi di *guidance* si propongono di aiutare lo sviluppo dell'*employability* dei clienti promuovendo la costruzione di un *adaptable vocational self-concept* (Guichard, 2013). Gli interventi *dialogue* intendono aiutare gli individui a scoprire e costruire i propri significati di vita più profondi e facilitarli nella costruzione delle loro vite in un ambiente caratterizzato da instabilità e continui cambiamenti (Guichard, 2013).

Il nuovo intervento *Constructing my future purposeful life*, sviluppato da Di Fabio (2014b) è articolato in tre moduli, ciascuno dei quali permette il raggiungimento di specifici *stage* riflessivi. L'ontogenesi dell'intervento *Constructing my future purposeful life* (Di Fabio, 2014b) attraverso i tre moduli ripercorre la filogenesi delle principali tappe dell'evoluzione concettuale in riferimento alle essenziali *post-modern narrative career theories* del XXI secolo (Guichard, 2005, 2013; Savickas, 2001, 2005, 2011a).

Nel primo modulo (Di Fabio, 2014b) dell'intervento è identificata come principale *narrative career theory* di base la *Career Construction Theory* (Savickas, 2001, 2005, 2011a) situata in una prospettiva *life construction* (Guichard, 2013).

Il secondo modulo (Di Fabio, 2014b) si basa sulla *Life Construction Theory* (Guichard, 2013) come *narrative career theory* di riferimento, considerando anche la prospettiva *career construction* (Savickas, 2001, 2005, 2011a). Vengono inclusi nello specifico anche i seguenti contributi teorici per la riflessione sul Sé: il *Self-advising* (Guichard, 2013), la *guided meta-reflection* (Maree, 2013), la riflessività (Di Fabio, 2002, 2014; Guichard, 2009).

Il terzo modulo finale (Di Fabio, 2014b) si riferisce al «*To make oneself self*» (Guichard, 2004) come ulteriore *step* di approfondimento in relazione alla riflessività, alla *Career Construction Theory* (Savickas, 2001, 2005, 2011a) e alla *Life Construction Theory* (Guichard, 2013). Le persone possono così unificare se stesse connettendo le loro differenti esperienze a partire dalla narrazione di sé dei

progetti futuri in base all'intenzionalità autentica (Guichard, 2010). Si fa riferimento ai seguenti contributi teorici: personale formula di successo (Savickas, 2011a), consapevolezza delle proprie SFIS desiderabili (Guichard, 2010), *Relational Theory of Working* (Blustein, 2011a), *guided meta-reflection* (Maree, 2013), riflessività (Di Fabio & Maree, 2013; Guichard, 2009; Maree, 2013) e *Positive Self and Relational Management* (PS&RM) (Di Fabio & Kenny, 2016a) che verrà trattato nel prossimo paragrafo.

I tre moduli del *Constructing my future purposeful life* (Di Fabio, 2014b) hanno la finalità di sviluppare la nuova consapevolezza narrativa identitaria *purposeful* post-moderna attraverso il potenziamento delle due meta-competenze chiave per il XXI secolo: adattabilità e identità (Di Fabio, 2014b).

Il primo modulo dell'intervento include due esercizi: il primo esercizio, «*Life Construction Post-modern Genogram for the Future Self*», prevede due differenti genogrammi post-moderni rinforzati nella loro precedente struttura (Di Fabio, 2010, 2012a) e realizzati con una base teorica che raccoglie la sfida della complessità (il primo genogramma sulla carriera e il secondo sulla vita più in generale). A conclusione del primo genogramma si richiede l'elaborazione riflessiva del motto sulla carriera e a conclusione del secondo genogramma, del motto sulla vita sia della linea paterna sia della linea materna per approfondire e ampliare la riflessione, prima di generare il proprio personale motto di carriera e il proprio personale motto di vita. Il secondo esercizio, «Io e il futuro», stimola la riflessione sulla meta-competenza di adattabilità in riferimento al motto personale sulla carriera e sulla vita.

Il secondo modulo dell'intervento, *Self-advising the Future Authentic Self* (Di Fabio, 2014b), propone una riflessione sui ruoli di vita. L'individuo è facilitato nel riflettere sulla parte più autentica del suo Sé futuro attraverso il *Self-advising* (Guichard, 2005, 2010, 2013). Grazie a una riflessione sui propri ruoli di vita, l'individuo è invitato a darsi un buon consiglio in linea con il proprio Sé autentico (Di Fabio, 2014b) dopo aver riflettuto con un processo di *Self-advising* sui propri ruoli di vita futuri.

Il terzo modulo, *Constructing the Purposeful Self* (Di Fabio, 2014b), si riferisce al processo di *To make oneself self* (Guichard, 2004), attraverso cui i

clienti unificano se stessi mettendo in relazione le loro differenti esperienze di vita a partire dalla narrazione a loro stessi di progetti futuri in base alle proprie intenzioni autentiche. Gli individui sono immersi in processi di *Self-Attunement* (Di Fabio, 2014l) per accordare il proprio Sé in riferimento a obiettivi per loro pienamente significativi (Di Fabio, 2014l). Questo modulo è associato da un lato alla formula personale del successo di Savickas (2011a, 2014) per una vita di successo personale (Di Fabio, 2014b), evidenziando l'importanza di divenire consapevoli per costruire un progetto professionale e di vita pienamente significativo per la persona, dall'altro lato si riferisce alla consapevolezza identitaria relativa alle FIS ambite per la persona, alla loro strutturazione in ordine di priorità, alle *core* FIS che esprimono il bisogno di *self-actualization* della persona, alle FIS secondarie come elementi altrettanto significativi nello SFIS dell'individuo (Guichard, 2010). Il terzo modulo (Di Fabio, 2014b) comprende anche una *guided meta-reflection* (Maree, 2013). Successivamente viene favorita la costruzione del *Purposeful Self* di carriera e di vita dell'individuo attraversando vari livelli di meta-riflessione guidata per la costruzione progressiva dell'intenzionalità autentica progettuale nella prospettiva *life meaningfulness* (Di Fabio, 2014b, 2014h), continuando a riflettere su elementi e costellazioni *core* dell'individuo.

L'intervento *Constructing my future purposeful life* (Di Fabio, 2014b) è risultato efficace sulla base di vari studi condotti con gruppo di controllo nel contesto italiano secondo una prospettiva *quali + quanti* (Di Fabio, 2012c; Di Fabio & Maree, 2013; Maree, 2012b).

1.5 Positive Preventive Perspective per un Positive Self and Relational Management

Nell'epoca postmoderna caratterizzata da insicurezza e continui cambiamenti, risulta essenziale adottare una prospettiva preventiva (Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009) e una prospettiva di psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2002),

centrate rispettivamente sull'anticipazione di possibili criticità per intervenire precocemente e sulla promozione delle risorse per uno sviluppo ottimale degli individui e per il loro benessere (Di Fabio, Kenny, & Claudius, 2016).

In accordo con una prospettiva preventiva (Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009), nell'ambito dell'orientamento, del *career counseling*, della *life construction* (Guichard, 2013) e delle *human resources*, si comprende l'importanza di un'ottica fortemente preventiva e non solo di "rimedio", in accordo con le linee guida dell'*American Psychological Association* (APA) (Hage et al., 2007) agendo con approcci che intendono da un lato ridurre o eliminare i fattori di rischio per la strutturazione dei problemi, dall'altro rinforzando i fattori protettivi che diminuiscono la probabilità di esiti non positivi e anche i fattori che contribuiscono allo sviluppo positivo degli individui e dei sistemi in cui sono inseriti. I benefici degli interventi preventivi sono ottenuti soprattutto quando gli sforzi per accrescere le risorse sono combinati con gli sforzi per ridurre i rischi, in funzione della costruzione delle forze e delle risorse degli individui (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b; Kenny et al., 2014). In riferimento al modello di Caplan (1964), la prevenzione consiste in tre livelli d'azione: la prevenzione primaria, che si prefigge di ostacolare lo sviluppo di un problema prima che questo si presenti e di favorire il benessere psicologico, con un focus sullo sviluppo dei punti di forza degli individui (Di Fabio, 2014e, 2014g, 2014i); la prevenzione secondaria, che si propone di intervenire precocemente sui primi sintomi, perché non si sviluppino ulteriormente; la prevenzione terziaria, che è finalizzata a ridurre i sintomi e a sostenere il recupero funzionale dell'individuo.

Nell'ambito della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2002), l'obiettivo principale è quello di studiare benessere, felicità e salute mentale attraverso verifiche empiriche, secondo un modello salutogenico anziché patogenico (Antonowsky, 1987; Magrin, 2008). In particolare emerge la relazione tra benessere psicologico e lavoro, dunque l'importanza di studiare i fattori che possono favorire il benessere dei lavoratori e un funzionamento psicologico ottimale (Di Fabio et al., 2016). Le ricerche su

queste tematiche sono incluse in due approcci teorici, edonico e eudaimonico, che verranno approfonditi nel capitolo terzo. Brevemente, l'approccio edonico definisce il benessere soggettivo (SWB – *subjective well-being*; Kahneman, Diener & Schwarz, 1999) caratterizzato dalla prevalenza di emozioni positive su quelle negative. L'approccio eudaimonico definisce il benessere come psicologico (PWB – *psychological well-being*; Ryff & Singer, 2008) o eudaimonico (EWB – *eudaimonic well-being*; Waterman et al., 2010) in riferimento al funzionamento ottimale, all'autorealizzazione, alla crescita personale, all'accettazione di sé, agli scopi di vita, alla competenza e all'autonomia (Ryff & Singer, 2008).

Nell'ambito della psicologia positiva per le organizzazioni sono rilevanti ricerche e interventi per favorire la produttività e il benessere (Snyder et al, 2014) del singolo individuo e del singolo individuo inserito in un'organizzazione. Per affrontare con successo l'ambiente imprevedibile e sfidante, emerge il bisogno di introdurre fattori innovativi (García-Goñi, Maroto, & Rubalcaba, 2007) a livello organizzativo perché i lavoratori siano agevolati nell'accogliere, accettare e integrare i cambiamenti (Di Fabio & Gori, 2016a). Ciò può permettere ai lavoratori per esempio di individuare nuove modalità per completare i propri compiti, di essere flessibili e adattivi (Savickas, 2011a), con effetti positivi sul loro benessere (Di Fabio, 2011; Di Fabio & Bernaud, 2008; Kenny et al., 2014; van den Heuvel et al., 2013) e sul benessere delle organizzazioni (Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, Di Fabio, & Bernaud, 2016). Gli individui che considerano il cambiamento come un'opportunità di crescita e di apprendimento, con implicazioni positive per il loro sviluppo personale, sembrano più pronti a rispondere tempestivamente ed efficacemente alle richieste della società postmoderna (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Gori, 2016a).

È possibile a questo punto, prendere in considerazione la *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) in cui si sottolinea come le risorse personali siano considerate fattori protettivi da un lato, e dall'altro il focus sia posto sullo sviluppo delle forze e delle risorse per affrontare la complessità dell'epoca postmoderna.

Nell'ottica del *Positive Youth Development* (PYD) è rilevante l'incremento dei punti di forza dei giovani e del loro potenziale per affrontare adattivamente le sfide odierne e per partecipare produttivamente alla società (Catalano, Berglund, Ryan, Lonczak, & Hawkins, 2004; Di Fabio & Kenny, 2015; Di Fabio et al., 2016; Lerner et al., 2005). La prospettiva del *Positive Adult Development* (PAD, Commons, 2002; Helson & Srivastava, 2001) pone l'accento sullo sviluppo positivo dell'individuo che inizia nella tarda adolescenza e continua per tutta la vita. Il focus è sulla capacità degli individui di adattarsi ai cambiamenti e alle sfide della vita per il miglioramento della qualità di vita (Commons, 2002; Helson & Srivastava, 2001). Secondo la prospettiva del *Positive Lifelong Development* (PLD, Colby & Damon, 1992), lo sviluppo positivo dell'individuo può avvenire durante tutto l'arco di vita in base agli aspetti positivi di sé e ai propri punti di forza che permettono di raggiungere e mantenere un ottimale stato di salute e una buona qualità della vita (Colby & Damon, 1992).

La riflessione attuale sul *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a) come sfide cruciali per la gestione ottimale della complessità, pone l'accento sull'importanza del *lifelong management*. In questa cornice, il nuovo modello del *Positive Self and Relational Management* (PS&RM, Di Fabio & Kenny, 2016a) mette in evidenza il valore dello sviluppo dei punti di forza degli individui, del loro potenziale e dei loro talenti in prospettiva *lifelong* (Blustein, 2011a; Di Fabio & Kenny, 2016a; Di Fabio & Maree, 2013). PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016) è in linea con la psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi 2000), poiché considera l'importanza di una dialettica di se stessi all'interno delle relazioni con gli altri, per gestire in maniera ottimale la complessità odierna caratterizzata da numerose transizioni personali e professionali. PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016a) fa riferimento alle attuali teorie di rilievo come la psicologia inclusiva per il lavoro (Blustein, 2006) e la sua evoluzione più recente, la teoria relazionale per il lavoro (Blustein, 2011a), la *Career Construction Theory* (Savickas, 2005), la *Self-construction Theory* e la sua evoluzione più recente, la *Life-construction Theory* (Guichard, 2005, 2013).

Sulla base di queste teorie, il PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016a) si focalizza sulla promozione del *career and life management through self and*

relational management che permette di affrontare con successo le numerose transizioni odierne (Di Fabio & Kenny, 2016a). Viene inoltre rimarcata l'importanza delle due nuove metacompetenze fondamentali per l'epoca post-moderna, adattabilità e identità (Guichard, 2013; Savickas, 2013), che possono condurre alla consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l) per realizzare il proprio *authentic life project* (Di Fabio, 2014a) in linea con l'*Authentic Self* (Di Fabio, 2014l) in base a un processo di *Self-attunement* (Di Fabio, 2014l).

Attraverso il *career and life management through self and relational management* (Di Fabio & Kenny, 2016a) è possibile incrementare concetti positivi di sé, i propri punti di forza e risorse sia psicologiche sia relazionali, per accogliere il cambiamento e utilizzarlo come opportunità di crescita personale e professionale (Di Fabio & Gori, 2016a; Di Fabio & Kenny, 2016a).

Per quanto riguarda la struttura del modello di PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016), si rilevano tre costrutti: *Positive Lifelong Life Management*, *Positive Lifelong Self Management*, and *Positive Lifelong Relational Management*.

Il primo costrutto, *Positive Lifelong Life Management*, è operazionalizzato a partire dal benessere edonico, misurato attraverso il *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson et al., 1988) e la soddisfazione di vita (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) e dal benessere eudaimonico, misurato attraverso il *Meaningful Life Measure* (MLM; Morgan & Farsides, 2009) e l'*Authenticity Scale* (AS; Wood, Linley, Maltby, Baliousis, & Joseph, 2008).

Il secondo costrutto, *Positive Lifelong Self Management*, si centra sul livello di risorse individuali e sulla conoscenza di sé per affrontare adattivamente i cambiamenti in ambito lavorativo; è rilevato mediante l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISC; Di Fabio, 2014f), il *Career Adapt-Abilities Inventory* (Savickas & Porfeli, 2012), e la *Life Project Reflexivity Scale* (Di Fabio, 2015d). Il terzo costrutto, *Positive Lifelong Relational Management*, valuta le risorse per un adattamento nel contesto lavorativo relazionale ed è operazionalizzato dal *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue; Petrides & Furnham, 2004), la *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS; Zimet, Dahlem,

Zimet, & Farley, 1988), e la *Positive Relational Management Scale* (PRMS; Di Fabio, 2015e, 2016f).

È nell'ambito della *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) che può essere situato lo sviluppo del nuovo *career and life* costruito per il XXI secolo, l'*Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f) che verrà approfondito nel paragrafo successivo.

1.6 Il nuovo costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital*

Il nuovo costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC, Di Fabio, 2014f), all'interno della *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009), rappresenta un insieme di risorse imprenditive che possono aiutare le persone ad affrontare la complessità del XXI secolo (Di Fabio, 2014f), favorendo una reale prevenzione di insuccessi e promozione di forze per il successo personale (Di Fabio, 2014f).

Per quanto riguarda la terminologia del costrutto, l'ISC (Di Fabio, 2014f) si basa su concetti sviluppati nella letteratura della psicologia delle organizzazioni (Bird, 1989; Hisrich & Peters, 1995; Oden, 1997; Pinchot, 1985).

Il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) è fortemente legato all'ambito della *career psychology* in cui ogni individuo è considerato come un collaboratore in un'organizzazione. Il concetto di organizzazione necessita, tuttavia, di essere spiegato più ampiamente (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), poiché può muoversi dalle istituzioni formative, alle organizzazioni, fino alla società in generale. Un cambiamento di prospettiva è associato al fatto che le persone stesse possono essere considerate come un'organizzazione (Van Esbroeck, 2011) in accordo con la nuova realtà del XXI secolo in cui la carriera non appartiene più all'organizzazione ma alla persona (Duarte, 2004). La persona si confronta con vincoli interni ed esterni durante molteplici transizioni (Guichard, 2009; Guichard

& Di Fabio, 2010). La questione principale in questa prospettiva è che le persone sono chiamate costantemente a gestire la propria carriera. Quindi il *career management* si estende oltre la cornice limitata del lavoro fino al *life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a). Riferendosi maggiormente a come le persone si comportano riguardo alla costruzione della propria vita attraverso il lavoro (Duarte, 2009).

All'interno di questa visione merita attenzione la distinzione tra *entrepreneur* e *intrapreneur* incentrata sulla cornice teorica della psicologia delle organizzazioni.

Le persone *entrepreneur* hanno un'idea innovativa e sono impegnate nella realizzazione di questa idea in modo imprenditoriale, usando le proprie abilità e la propria passione per creare il proprio business (Honig, 2001). Con il termine *entrepreneurship* si intende la creazione e la gestione di nuove imprese che hanno obiettivi di profitto e di sviluppo economico (Antoncic, 2003; Antoncic & Hisrich, 2001).

Le persone *intrapreneur* sviluppano le loro idee innovative all'interno dell'organizzazione e sono impegnate nell'implementazione di queste idee entro i confini della propria organizzazione, affrontando il cambiamento organizzativo e i possibili conflitti organizzativi (Pinchot & Pellman, 1999). Con il termine *intrapreneurship* si intende non solo la creazione di nuove imprese, ma la realizzazione di attività innovative e lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi, tecnologie, procedure amministrative, strategie competitive all'interno dell'organizzazione di appartenenza (Antoncic, 2003; Antoncic & Hisrich, 2001).

L'*intrapreneurship* rappresenta il tipo di approccio utile quando un individuo si confronta con l'inizio di un nuovo capitolo della propria storia personale e professionale. L'individuo, considerato come un *intrapreneur* nello scenario del XXI secolo, è importante che agisca all'interno del sé più ampio, confrontarsi con i vincoli dell'ambiente per affrontare preventivamente possibili incongruenze nella propria storia. Questo tipo di comportamento può essere identificato e favorito attraverso il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

L'ISC appare connesso anche al concetto di innovazione (Drazin, Glynn, & Kazanjian, 1999) inteso come processo che porta l'individuo a impegnarsi in comportamenti volti a generare e implementare nuove idee, prodotti e servizi.

Questo costrutto innovativo è stato sviluppato da Di Fabio (2014f) alla luce delle teorie della prevenzione (Hage et al., 2007; Kenny et al., 2009), della *career construction* (Savickas, 2005, 2011a) e della *life construction* (Guichard, 2013) e si colloca pertanto nella *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009).

L'ISC (Di Fabio, 2014f) può essere definito come un nuovo core di caratteristiche degli individui come *intrapreneur* delle loro vite per affrontare i continui cambiamenti e transizioni attraverso la creazione di soluzioni innovative di fronte ai vincoli dell'ambiente per trasformare tali vincoli in risorse (Di Fabio, 2014f).

L'ISC indica un'auto-valutazione di base in relazione al concetto positivo di sé, al *commitment* come tenacia e perseveranza nel raggiungere i propri obiettivi, al controllo sugli eventi anticipando i possibili problemi, alla sfida accettando i cambiamenti, al risolvere e affrontare in maniera creativa i problemi, al resistere alle avversità in maniera adattiva trasformando i vincoli in risorse, al perseguire lo scopo di sviluppare le proprie competenze, al prendere decisioni nei vari ambiti della propria vita, fino al procedere in maniera attenta e adattiva sui piani decisionali (Di Fabio, 2014f).

L'ISC (Di Fabio, 2014f) è un costrutto di ordine superiore che comprende al suo interno i seguenti specifici costrutti: *Core Self-Evaluation* (Judge, Erez, Bono, & Thorensen, 2003), *Hardiness* (Maddi, 1990), *Creative Self-Efficacy* (Tierney & Farmer, 2002), Resilienza (Campbell-Sills, & Stein, 2007; Malaguti, 2005), *Goal Mastery* (Darnon, Butera, & Harackiewicz, 2007; Midgley et al., 2000), *Decisiveness* come assenza di indecisione cronica (Frost & Shows, 1993), Vigilanza (Mann, Burnett, Radford, & Ford 1997). Definire un costrutto di ordine superiore permette ai singoli costrutti di essere misurati contemporaneamente e ciò costituisce una procedura in linea con la prospettiva dell'*accountability* (Whiston, 1996, 2001) nonché una misura valida e attendibile.

Entrando dettagliatamente nelle caratteristiche dei costrutti specifici da cui l'ISC risulta composto, il costrutto di *Core Self-Evaluation* (Judge et al., 2003) rappresenta un'auto-valutazione di base in relazione al valore, all'efficacia e alle capacità individuali percepite. Si riferisce al concetto positivo di sé e indica una caratteristica di ordine superiore definita da quattro dimensioni più specifiche: autostima, *self-efficacy*, locus of control e assenza di pessimismo.

Il costrutto di *Hardiness* (Maddi, 1990) concerne la capacità di resistenza dell'individuo che include la capacità di impegnarsi a fondo nei vari ambiti della vita, la capacità di identificare obiettivi e di attribuire le priorità (*commitment*); la tendenza a ritenere di avere controllo sugli eventi della propria vita, di poterli influenzare in modo favorevole a sé e la capacità di assumersi le proprie responsabilità (*control*); la tendenza a credere che il cambiamento e gli eventi stressanti possano essere opportunità per lo sviluppo personale piuttosto che una minaccia alla propria sicurezza e la tendenza a ricercare attivamente esperienze nuove e stimolanti; e ancora la capacità di rispondere in maniera adattiva alle situazioni inattese (*challenge*).

Il costrutto di *Creative Self-Efficacy* (Tierney & Farmer, 2002) fa riferimento alla credenza soggettiva nella propria personale capacità di essere creativi. Indica la percezione di efficacia dell'individuo relativa alla capacità di saper affrontare e risolvere in maniera creativa i problemi che può incontrare (Tierney & Farmer, 2002). Costituisce un'auto-valutazione del potenziale creativo di un individuo che include specificamente la percezione di avere abilità di problem-solving e di generare nuove idee (Tierney & Farmer, 2002).

Il costrutto di *Resilienza* (Malaguti, 2005) indica l'insieme delle risorse che permettono all'individuo di integrare i propri punti di forza e i propri limiti e di comprendere che le esperienze critiche possono diventare un'opportunità formativa di crescita personale. Sono state date molte definizioni di resilienza in letteratura presentate qui di seguito. La resilienza si può riferire alla capacità umana di affrontare e "uscire" rinforzati da esperienze difficili (Grotberg, 1995); la capacità di resistere agli eventi stressanti e continuare a svilupparsi aumentando le proprie risorse, con una conseguente possibile riorganizzazione positiva della propria vita (Malaguti, 2005); l'abilità di affrontare e continuare a resistere alle

criticità in modo adattivo (Campbell-Sills & Stein, 2007; Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000); l'implementazione da parte dell'individuo di strategie adattive per affrontare il disagio e le difficoltà (Tugade & Fredrickson, 2004); un'ulteriore definizione riguarda il consolidarsi delle competenze del soggetto che si trova in situazioni stressanti (Werner, 1989).

Il costrutto di *Goal Mastery* (Midgley et al., 2000) si riferisce al perseguire lo scopo di sviluppare le proprie competenze. L'apprendimento è percepito come intrinsecamente interessante per incrementare le proprie competenze fino al livello massimo possibile a seconda delle attività e dei compiti in cui l'individuo è coinvolto. Un orientamento al *goal mastery* è associato a pattern adattivi di apprendimento (Darnon et al., 2007; Elliot, 2005; Midgley et al., 2000). Il concetto di *performance goal*, invece, è direttamente connesso al raggiungimento di un risultato brillante nel breve periodo, sulla base del completamento di un compito specifico, ma ha un limite in quanto può diminuire la motivazione allo sviluppo di un elevato livello di competenza (Midgley et al., 2000). In relazione al costrutto di *goal mastery*, la soddisfazione personale non sembra connessa a fattori esterni come il feedback e il riconoscimento da parte degli altri, poiché l'individuo è più interessato a competere con se stesso nel lungo periodo (Midgley et al., 2000).

Il costrutto di *Decisiveness* indica la capacità di prendere decisioni in modo tempestivo in differenti situazioni e ambiti di vita (Ferrari, Johnson, & McCown, 1995; Frost & Shows, 1993; Osipow, 1999) ovvero in tutti i contesti decisionali (Germeijs & De Boeck, 2002).

Il costrutto di Vigilanza (Mann et al., 1997) rappresenta il modo di procedere attento e adattivo volto alla ricerca accurata di informazioni rilevanti e alla valutazione attenta di ogni opzione prima della scelta (Mann et al., 1997). Nel modello degli stili decisionali di Mann et al. (1997), la Vigilanza rappresenta l'unico stile decisionale adattivo in contrapposizione agli altri tre stili disadattivi: Evitamento, la tendenza a evitare il conflitto affidando ad altri la responsabilità della decisione; Procrastinazione, la tendenza a posticipare il momento in cui affrontare il problema decisionale; l'Ipervigilanza, la tendenza a cercare in

maniera frenetica un modo per risolvere il conflitto che deriva dal dover scegliere in ogni caso.

In accordo con la *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) è stata verificata empiricamente una relazione positiva tra l'ISC e il successo scolastico (Di Fabio, 2014f), tra l'ISC e *career outcome* quali l'*employability*, la *career decision-making self-efficacy* e le *career decision-making difficulties* (Di Fabio, 2014f) nel processo di *career decision-making* e di *lifelong development*. Dunque l'ISC può essere associato a un *career and life management* adattivo e al benessere delle persone (Di Fabio, 2014f), aiutando a prevenire i problemi legati al *career and self decision-making* anziché focalizzarsi sulla cura del problema (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

L'ISC rappresenta sia un nuovo *career and life* costruito sia una nuova scala per rilevare il costrutto (*Intrapreneurial Self-Capital Scale*, Di Fabio, 2014f), sia un nuovo intervento mediante un training specifico di potenziamento (*Intrapreneurial Self-Capital Training*, Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016). Il costrutto e la scala sono basati sull'identificazione e la misurazione delle caratteristiche individuali, cruciali per il ruolo che una persona esercita come *intrapreneur* nella gestione della propria vita (Di Fabio, 2014f).

L'ISC (Di Fabio, 2014f) può essere incrementato attraverso un training specifico (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), poiché, a differenza dei tratti di personalità che sono considerati sostanzialmente stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1985), l'ISC rappresenta un costrutto promettente e incrementabile (Di Fabio, 2014f).

Esistono due versioni del training per l'ISC: una versione breve (5 sessioni di 4 ore ciascuna, settimanalmente) e una versione lunga (5 sessioni 8 ore ciascuna, settimanalmente) che differisce dalla versione breve per l'utilizzo di esercizi specifici di potenziamento di ciascuna delle componenti dell'ISC (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

Le 5 sessioni del training per l'ISC sono le seguenti. 1) Esercizio "Il libro della mia vita" per stimolare una riflessione sulla propria vita come se fosse un

libro suddiviso in capitoli specifici. 2) Esercizi specifici per stimolare la riflessione su *core self-evaluation* e *hardiness*. 3) Esercizi specifici per stimolare la riflessione su *creative self-efficacy* e resilienza. 4) Esercizi specifici per stimolare la riflessione su *goal mastery*, *decisiveness* e vigilanza. 5) Validazione riflessiva per raggiungere una nuova *authorship* nella costruzione del prossimo capitolo della propria storia di vita.

È da notare che gli esercizi sono articolati in tre livelli in base a tre scopi specifici (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016)

- a) stimolare la riflessione per l'auto-valutazione di ogni componente dell'ISC;
- b) favorire il riconoscimento di aspetti personali positivi in relazione a ciascuna dimensione dell'ISC;
- c) permettere l'analisi del passato attraverso il presente verso il futuro per identificare nella propria storia di vita il capitolo/i nel/i quale/i le componenti dell'ISC vengono espresse in maniera particolarmente positiva.

Il nuovo *career and life* costruito per il XXI, l'ISC (Di Fabio, 2014f) si pone all'attenzione di quanti operano in ambito di orientamento, *career counseling*, *life construction*, *human resources*, *organizational development* (Di Fabio, 2014f), poiché rappresenta un *core* di risorse che gli individui possono costruire e utilizzare per affrontare efficacemente le sfide relative alla costruzione del proprio percorso personale e professionale. Questo nuovo costrutto può essere particolarmente valido nell'epoca della quarta rivoluzione industriale (Di Fabio & Maree, 2016a; Schwab, 2016) caratterizzata da rapide trasformazioni economiche e tecnologiche, da incertezza e instabilità, in cui alle persone è richiesto di essere flessibili, resilienti, di utilizzare la propria *agency* (Blustein, 2011b) e la propria capacità di problem-solving in modo innovativo (Di Fabio, 2014f).

Il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) sottolinea dunque il valore della *intrapreneurship* individuale come una risorsa positiva preventiva che è importante sia rinforzata per costruire in maniera flessibile e adattiva il proprio percorso di sviluppo personale e professionale, preservando le proprie potenzialità e talenti (Blustein, 2011a; Guichard, 2013; Kenny et al., 2009).

In base alle caratteristiche dell'ISC (Di Fabio, 2014f), potrebbero essere progettati e realizzati interventi differenziati in contesti diversi e a diversi livelli di

prevenzione (Caplan, 1964): in termini di prevenzione primaria prevedendo la diffusione del costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* in differenti target nel corso dell'arco di vita (studenti di scuola superiore, studenti universitari, lavoratori nelle diverse fasi della vita lavorativa, ma anche insegnanti, genitori, operatori dell'orientamento, career counselor...); nell'ambito della prevenzione secondaria attraverso screening mediante l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* per intervenire con training precoci di potenziamento dell'*Intrapreneurial Self-Capital*; per quanto riguarda la prevenzione terziaria effettuando training specifici per il potenziamento dell'ISC (Di Fabio, 2015f). Realizzare azioni precoci per rinforzare l'*intrapreneurship* in vari ambiti organizzativi e di orientamento, potrebbe offrire nuovi strumenti per aiutare a prevenire futuri problemi personali e professionali (Di Fabio, 2014f). L'ISC potrebbe essere usato positivamente anche per costruire servizi per la carriera e per individuare nuovi obiettivi nei contesti organizzativi e comunitari. Lo sviluppo del capitale imprenditivo del sé può offrire alle persone e alle organizzazioni nuovi strumenti per affrontare adattivamente la complessità del XXI secolo (Di Fabio, 2014f), aprendo nuove prospettive di ricerca e di intervento.

CAPITOLO SECONDO

2. Intrapreneurial Self-Capital: aspetti teorici di similarità e differenze con altri costrutti

Abstract

Nell'epoca postmoderna, caratterizzata da società liquide (Bauman, 2000), le persone si trovano ad affrontare continui cambiamenti e transizioni sia nella vita professionale (Savickas, 2011a) sia nella vita personale (Guichard, 2013). Le persone sono chiamate pertanto a trovare risorse utili, in termini di caratteristiche personali, abilità, competenze e atteggiamenti per una progettualità di successo, identificando obiettivi e step per raggiungerli (Guichard, 2013; Savickas, 2011). Poiché l'*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC; Di Fabio, 2014f) si configura come un costrutto innovativo utile al processo di *career and life management* (Di Fabio, 2014f), in questo secondo capitolo della presente tesi di dottorato vengono esplorate da un punto di vista teorico, le similarità e le differenze dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con altri costrutti che in letteratura sono considerati come ulteriori risorse per affrontare positivamente la complessità del XXI secolo, Proattività, *Psychological capital*, *Career adaptability*, e *Occupational engagement*. Vengono rilevati aspetti di specificità dell'*Intrapreneurial Self-Capital* rispetto agli altri costrutti presi in esame, mettendo in evidenza il contributo peculiare che il nuovo *career and life* costrutto può offrire al “bagaglio” di risorse e forze utili agli individui per la costruzione della propria vita personale e professionale nell'epoca postmoderna.

2.1 Introduzione

Nell'epoca postmoderna, caratterizzata da società liquide (Bauman, 2000), le persone si trovano ad affrontare continui cambiamenti e transizioni sia nella vita professionale (Savickas, 2011a) sia nella vita personale (Guichard, 2013). Le persone sono chiamate pertanto a trovare risorse utili, in termini di caratteristiche personali, abilità, competenze e atteggiamenti, per un miglior *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a), per pianificare i propri obiettivi futuri e per identificare gli step necessari per raggiungerli. Un atteggiamento "strategico" (Guichard, 2013) può risultare adattivo nel XXI secolo per identificare le opportunità del contesto in cui le persone vivono e lavorano e le modalità alternative per realizzarle, anticipando eventuali percorsi futuri.

Il nuovo costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f) rappresenta un insieme di caratteristiche personali, abilità, competenze e atteggiamenti importante per la creazione delle proprie opportunità, la trasformazione dei vincoli in risorse, l'identificazione di strategie alternative per raggiungere i propri obiettivi in una prospettiva preventiva che, secondo le linee guida dell'APA (Hage et al., 2007), sottolinea l'importanza di favorire lo sviluppo e l'utilizzo di fattori positivi riducendo la possibilità di *outcome* indesiderati.

Dal momento che l'ISC rappresenta un costrutto innovativo di *career and life management* (Di Fabio, 2014f), emerge l'importanza di comprendere quali sono i suoi aspetti di specificità, attraverso similarità e differenze con altri costrutti presenti in letteratura che possono costituire ulteriori risorse per affrontare con successo la complessità del XXI secolo. Di seguito l'ISC verrà messo a confronto teorico con Proattività, *Psychological capital*, *Career adaptability*, *Occupational engagement*.

2.2 Intrapreneurial Self-Capital e Proattività

La proattività (Grant & Ahford, 2008) è un costrutto che si riferisce alla creazione o al controllo di una situazione prendendo l'iniziativa o anticipando gli eventi invece che la risposta ad essi (Oxford English Dictionary, 1989). Il costrutto di proattività può essere considerato in ambito lavorativo come uno specifico comportamento motivato (Bateman & Crant, 1993). Ciò consente di distinguere la proattività da comportamenti motivati in generale verso il raggiungimento di un obiettivo o da comportamenti reattivo-passivi di fronte alle situazioni (Grant & Ahford, 2008).

Nella letteratura organizzativa si è verificato un importante passaggio riguardo alla concettualizzazione della motivazione al lavoro. Prima degli anni Sessanta i lavoratori erano considerati come ricevitori passivi di rinforzi contingenti (secondo l'ottica comportamentista) e impegnati in comportamenti come risposte agli stimoli dell'ambiente tipicamente nelle mani dei manager (Locke & Latham, 2002). Dagli anni Sessanta ad oggi, con la rivoluzione cognitiva (Latham & Pinder, 2005), i lavoratori sono considerati in grado di mettere in atto comportamenti attivi e proattivi, sottolineando l'importanza dei processi psicologici nel configurare le risposte agli stimoli ambientali. Negli anni Settanta e Ottanta emerge sempre di più il ruolo dell'*agency* nel comportamento degli individui, capaci di pianificare in modo auto-determinato e di agire per influire sull'ambiente (Grant & Ashford, 2008), in particolare su quello lavorativo e sulle sue strutture di lavoro, invece che reagire passivamente ai compiti, ruoli e obiettivi assegnati da altri nelle organizzazioni di appartenenza (Grant & Ashford, 2008). I lavoratori sono anche immersi in processi di costruzione, mantenimento e ampliamento di reti sociali che coinvolgono anche il luogo di lavoro (Kipnis, Schmidt, & Wilkinson, 1980). La letteratura organizzativa prende in considerazione la personalità proattiva e l'iniziativa personale in una prospettiva integrata (Grant & Ashford, 2008).

Il concetto di personalità proattiva si riferisce a una disposizione personale verso comportamenti proattivi che possono avere un impatto sull'ambiente in cui l'individuo vive, in particolare verso comportamenti motivati al lavoro e allo

studio (Bateman & Crant, 1993). In seguito alla definizione di Bateman e Crant (1993), c'è stato un ampliamento che ha portato allo sviluppo del concetto di iniziativa personale. Essa include un insieme di comportamenti di *self-starting*, al persistere per raggiungere i propri obiettivi superando eventuali ostacoli (Frese & Fay, 2001), a comportamenti di orientamento all'azione volti alla modificazione di un'azione o di qualcuno per raggiungere una maggiore efficacia personale o organizzativa (Unsworth & Parker, 2003).

La definizione di proattività ha anche incluso un'azione anticipatoria che gli individui realizzano per impattare su se stessi e/o sull'ambiente (Parker, Williams, & Turner, 2006); si fa riferimento anche alla capacità di svolgere i compiti prima che siano richiesti, inventare nuovi modi di fare le cose, concludere in modo diverso dei compiti o dei processi (Grant & Ashford, 2008).

Inoltre, il comportamento proattivo è orientato al futuro (Frese & Fay, 2001) vale a dire che gli individui sono dotati di *agency*, capaci di anticipare le proprie azioni, ed è *mindful* (Sternberg, 2000) ossia attento e consapevole dei possibili effetti delle proprie azioni su di sé e sull'ambiente (Grant, 2007). Il comportamento proattivo è anche orientato al cambiamento (Crant, 2000), vale a dire che individui si percepiscono in grado di avere un impatto su se stessi e/o sull'ambiente per raggiungere gli *outcome* previsti (Grant, 2007).

Esistono due prospettive riguardanti la proattività (Grant & Ashford, 2008): una che si riferisce alla personalità proattiva, cioè “la tendenza relativamente stabile a realizzare cambiamenti ambientali” (Bateman & Crant, 1993, p.103); l'altra che riguarda l'iniziativa personale, ossia “il comportamento lavorativo caratterizzato dalla sua natura di *self-starting*, da un approccio proattivo e dalla persistenza per superare le difficoltà nel perseguire un obiettivo” (Frese & Fay, 2001, p. 133). Dunque la proattività implica agire in anticipo (Frese & Fay, 2001; Rank, Pace, & Frese, 2004), non reagire passivamente alle situazioni (Frese & Fay, 2001) e portare benefici non solo a se stessi ma all'organizzazione nel suo complesso (Frese & Fay, 2001).

Nella rassegna di Grant & Ashford (2008) vengono approfonditi diversi modi in cui gli individui mettono in atto comportamenti proattivi, come ad esempio ricercare il feedback (Ashford, Blatt, & VandeWalle, 2003), prendere

l'iniziativa nel perseguire obiettivi personali e organizzativi (Frese & Fay, 2001), adattarsi a nuovi ambienti (Kim, Cable, & Kim, 2005), esprimere le proprie opinioni (LePine & Van Dyne, 1998, 2001), prendere in carico un compito (Morrison & Phelps, 1999), agire in anticipo per influenzare individui e gruppi (Kipnis & Schmidt, 1988), ampliare i propri ruoli (Parker, Wall, & Jackson, 1997), rivedere i compiti (Staw & Boettger, 1990), implementare nuove idee e risolvere problemi (Parker et al., 2006), costruire reti sociali (Morrison, 2002).

Il contributo del costrutto di proattività (Grant & Ashford, 2008) non si limita a uno specifico insieme di azioni come la ricerca del feedback o la presa in carico, piuttosto si tratta di un processo che può essere applicato a qualunque insieme di azioni attraverso l'anticipazione, la pianificazione e lo sforzo per avere un impatto sul contesto di riferimento (Grant & Ashford, 2008). Bisognerebbe pensare di più a "organizzare" piuttosto che alle "organizzazioni" vale a dire a un processo proattivo che può andare oltre i confini dei ruoli dei lavoratori (Crant, 2000; Grant & Ashford, 2008).

In letteratura è emerso che la proattività migliora la performance (Crant, 1995), in particolare ha ricadute positive sulla performance lavorativa e sugli esiti di carriera (Crant, 1995, 2000). Promuove la possibilità di raggiungere gli obiettivi di carriera (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001) riducendo i livelli d'incertezza e ansia (Saks & Ashforth, 2000). Riduce le difficoltà ad adattare la situazione lavorativa ai propri bisogni. Inoltre gli individui proattivi si mostrano inclini ad apprendere e a sfruttare attivamente ogni elemento in grado di modificare la situazione al fine di raggiungere l'identità desiderata sul piano lavorativo (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Infine è emerso che la proattività è in grado di aumentare la produttività in contesti veloci e dinamici (Frese & Fay, 2001; Parker et al., 2006; Unsworth & Parker, 2003) poiché sostiene l'impegno nel risolvere inefficienze nel luogo di lavoro, l'analisi delle richieste in ambito di nuovi contesti, lo sviluppo di abilità e conoscenze per favorire processi di adattamento e di mantenimento della propria *employability*.

Il concetto di proattività appare particolarmente utile come punto di forza degli individui per affrontare un mercato del lavoro attuale sempre più ambiguo e

instabile dove le sfide da affrontare sono sempre più numerose (Guichard, 2013; Savickas, 2011a). In un'epoca in cui si è verificato un passaggio da economie basate sui prodotti a economie basate sulla conoscenza e le competenze dei lavoratori, il comportamento proattivo dei lavoratori risulta un aspetto molto importante per promuovere la creatività, l'innovazione e l'accettazione del cambiamento, come emerge nella letteratura organizzativa (Crant, 2000; Frese & Fay, 2001; Howell, 2005).

La proattività intesa come caratteristica individuale positiva, può permettere alle persone di superare con successo le numerose e continue transizioni, di affrontare il lavoro flessibile e di lavorare in organizzazioni fluide (Guichard, 2013; Savickas, 2011a, 2014). La proattività può anche favorire una migliore efficacia sia a livello individuale sia organizzativo (Freese & Fay, 2001).

Nell'ottica della psicologia positiva, sia l'*Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014) sia la proattività (Bateman & Crant, 1993; Grant & Ashford, 2008; Parker et al., 2006; Unsworth & Parker, 2003) possono costituire risorse implementabili in grado di aiutare gli individui a gestire la complessità dell'epoca post-moderna.

In linea con questa prospettiva, risulta fondamentale esplorare gli aspetti di similarità e le differenze a livello teorico tra l'ISC e la proattività.

È possibile infatti rilevare degli aspetti di similarità tra i due costrutti che, tuttavia, non sembrano sovrapponibili, confrontandoli a livello teorico.

L'ISC è un *core* di risorse in possesso degli individui come *intrapreneur* delle proprie vite. Queste caratteristiche personali possono essere utili per affrontare con successo i continui cambiamenti e transizioni dell'epoca postmoderna, creando soluzioni innovative per raggiungere i propri obiettivi e soddisfare le richieste dell'ambiente esterno (Di Fabio, 2014f). Alcuni aspetti relativi alla tendenza a orientarsi al futuro per il raggiungimento degli obiettivi identificati dall'individuo e lo sviluppo delle proprie conoscenze e capacità, possono essere rilevati anche nel costrutto di proattività (Crant, 2000; Frese & Fay, 2001). Per proattività si intende però nello specifico una disposizione dell'individuo a realizzare cambiamenti nel contesto di vita (Bateman & Crant,

1993) attraverso la capacità di fare anticipazioni sul futuro e pianificazioni delle azioni e degli step necessari per realizzare i propri progetti (Grant & Ashford, 2008) e nessun riferimento esplicito a processi di innovazione.

Un altro aspetto che è possibile rilevare nell'ISC e nella proattività è la tendenza a mettere in atto comportamenti motivati a completare i compiti assegnati, per esempio nel campo formativo e professionale, sempre con l'obiettivo di perseguire i propri obiettivi (Bateman & Crant, 1993). Mentre in riferimento all'ISC si rileva l'importanza dell'apprendimento intrinsecamente interessante per lo sviluppo delle proprie competenze, riguardo alla proattività l'attenzione appare più centrata sull'iniziativa personale presa dall'individuo per superare gli ostacoli e completare un'attività (Frese & Fay, 2001; Rank et al., 2004).

Un altro aspetto di similarità tra i due costrutti può essere riscontrato nella percezione delle proprie capacità di risolvere un problema e di completare i compiti anche attuando modalità diversificate in base alle situazioni in cui si trova l'individuo (Grant & Ashford, 2008). La proattività implica però la possibilità di svolgere i compiti attivandosi addirittura prima che siano richiesti attraverso azioni anticipatorie che abbiano un impatto sugli altri e sull'ambiente (Parker et al., 2006). L'ISC è caratterizzato dalla tendenza a evitare la routine, ricercando continuamente novità e stimoli diversi; la capacità di accogliere le sfide permette all'individuo di trasformare le situazioni critiche in opportunità per la propria crescita e di affrontare con successo anche le situazioni stressanti inaspettate. La proattività presenta nello specifico la tendenza a mettere in atto comportamenti *self-starting* in vista del raggiungimento di obiettivi prefissati e azioni basate sulla propria *agency* cioè sulla capacità di anticipare i possibili esiti (Frese & Fay, 2001). Il focus in questo caso è sulla possibilità di operare un cambiamento su di sé e sugli altri per raggiungere gli esiti previsti (Grant & Ashford, 2008).

Aspetti specifici che permettono inoltre di differenziare il costrutto dell'ISC da quello della proattività riguardano anche l'ambito decisionale: la ricerca attenta e adattiva di informazioni e la valutazione approfondita di ogni opzione prima di prendere una decisione sono capacità tipiche dell'ISC. Il costrutto di proattività (Grant & Ashford, 2008) non sembra includere

necessariamente la valutazione di vari aspetti critici che riguardano il processo di *decision-making*.

Anche la capacità di prendere decisioni in maniera autonoma e autodeterminata in tutti i contesti di vita dell'individuo caratterizza l'ISC. La proattività fa riferimento piuttosto a comportamenti messi in atto spesso in contesti di studio e di lavoro per raggiungere una maggiore efficacia (Bateman & Crant, 1993).

Sarà importante comprendere, sulla base dei risultati empirici che verranno presentati nel capitolo quarto, gli aspetti di similarità e di differenza tra i costrutti di ISC e proattività (capitolo quarto). Se emergerà anche empiricamente una differenziazione tra i due costrutti, ciò permetterà di considerarli come risorse positive importanti per la gestione della complessità nel XXI secolo, ciascuno con le proprie peculiarità e con un contributo specifico, nella prospettiva di promozione positiva delle forze degli individui nella propria vita personale e professionale (Di Fabio & Kenny, 2015; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Saklofske, 2014b; Kenny et al., 2014).

2.3 Intrapreneurial Self-Capital e *Psychological capital*

Il termine *capitale* nella letteratura di carriera ha molteplici significati (Guichard, 2013).

Guichard (2013) incornicia la carriera nell'attuale società liquida e la considera basata su un insieme di competenze differenti. Si riferisce al concetto di *intelligent career* (Arthur et al., 1995), che ha costruito una nozione di competenze di carriera all'interno di tre categorie: "sapere come", "sapere chi" e "sapere perché". In particolare, "sapere come" riguarda un insieme di conoscenze e competenze come atteggiamenti, valori, necessità interne, identità e motivazione. "Sapere chi" concerne competenze in termini di reti amicali, sociali e professionali dell'individuo. "Sapere perché" è relativo alle competenze in termini di energia, scopo, motivazione e identificazione con il mondo del lavoro. Guichard (2015) definisce tutti questi aspetti "*career capital*". Guichard inoltre amplia la prospettiva sulla carriera nelle società liquide con il concetto di *identity capital* proposto da Côté (1996). L'autore si riferisce agli individui che esplorano quello che sono e quello che si aspettano produca il loro investimento in termini di vantaggi per il futuro. L'*identity capital* (Côté, 1996) comprende due tipi di risorse che gli individui utilizzano per superare gli ostacoli della società post-moderna: risorse psicologiche (autostima, scopi nella vita, auto-realizzazione, locus of control interno, forza dell'Io, impegno ideologico); risorse sociali (competenze specifiche, utilizzo di queste competenze per scopi particolari).

Successivamente è emerso il concetto di *human capital* (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004) come insieme di risorse utili (in termini di flessibilità, innovazione, adattabilità) per affrontare le richieste dell'ambiente di lavoro odierno e sviluppare allo stesso tempo i propri punti di forza. Con il termine *human capital* si fa infatti riferimento alle conoscenze, esperienze, abilità e competenze dell'individuo (Luthans et al., 2004). Può costituire un fattore chiave per il successo se è in linea con le strategie delle organizzazioni in cui lavora.

Nel lavoro di Luthans, Youssef e Avolio (2007) viene messo in evidenza che oltre allo *human capital* ("cosa conosci"), altri tipi di capitale come il *social capital* ("chi conosci") e l'*economic capital* ("cosa possiedi") sono richiesti da

varie organizzazioni che si propongono di raggiungere una crescita sostenibile e un vantaggio competitivo. In passato il vantaggio competitivo era considerato determinato dai mezzi finanziari di un'azienda o dalle strategie economiche utilizzate. Oggigiorno, in base all'ampia disponibilità di mezzi di comunicazione tecnologici, risulta molto difficile includere una forza-lavoro altamente motivata e dotata di elevate capacità. Ciò ha ridotto l'importanza del vantaggio competitivo per l'azienda, permettendo lo sviluppo di modelli organizzativi positivi e di pratiche di valore sulle quali è opportuno che l'azienda faccia investimenti.

Più nel dettaglio il bagaglio di risorse dell'individuo può essere molto utile per gestire la propria vita in una società liquida (Guichard, 2013). Il *career and life management* non è più visto infatti come un processo di adattamento a un'organizzazione al fine di costruire e mantenere uno specifico concetto di sé che permette alla persona di rimanere all'interno dell'organizzazione (Guichard, 2013). Al contrario il *career and life management* deve essere considerato come un processo che permette alla persona di costruire la propria storia di vita e la propria identità in relazione diretta con l'ambiente – di cui l'organizzazione è una parte essenziale (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

All'interno di questa cornice, riprendendo l'evoluzione del concetto di capitale, sono stati sviluppati sia il concetto di *Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f) sia il concetto di *Psychological capital* (PsyCap; Luthans, Avolio, & Avey, 2014; Luthans et al., 2007).

Il termine Capitale nel nuovo costrutto dell'ISC (Di Fabio, 2014f) si riferisce al fatto di possedere una ricchezza in termini di caratteristiche, abilità, attitudini, competenze specifiche di ogni individuo. Questo *core* di risorse forma il sé dell'individuo e promuove una gestione efficace della propria vita personale e professionale (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

Il costrutto di PsyCap (Luthans et al., 2014; Luthans et al., 2007) invece rappresenta uno stato psicologico dell'individuo rilevante per lo sviluppo del sé, includendo non solo chi una persona è, ma anche chi può diventare. Aspetti salienti sono la consapevolezza della possibilità di sviluppo dal sé attuale al sé potenziale e l'apertura al cambiamento. E ancora, PsyCap si riferisce a caratteristiche personali positive che favoriscono il *fit* persona-ambiente, elevate

performance, crescita personale e professionale a partire dalle esperienze, difficoltà ed errori che l'individuo affronta nel corso della sua vita (Luthans et al., 2007).

Il costrutto di PsyCap (Luthans et al., 2007) rappresenta un insieme di aspetti individuali che possono essere sviluppati sulla base di ciò che si ottiene nel presente (in termini per esempio di sviluppo di abilità, ampliamento di reti sociali, ecc...), aumentando la possibilità di conseguire vantaggi nel futuro (in termini per esempio di incremento nelle performance).

Per quanto riguarda relazioni con altre variabili, in letteratura è emerso che il costrutto di PsyCap è associato allo sviluppo delle risorse umane e alla gestione della performance (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Sono state rilevate relazioni positive anche con *job satisfaction*, *organizational commitment*, *positive organizational change*, benessere psicologico, comportamenti dei lavoratori desiderabili (*citizenship*) e molteplici misure di performance (misure soggettive, valutazioni del supervisore, misure oggettive) (Luthans et al., 2008; Luthans et al., 2014).

Emergono inoltre relazioni negative tra lo *Psychological capital* e caratteristiche dei lavoratori come cinismo, intenzioni di turnover, stress lavorativo e ansia ma anche con comportamenti negativi dei lavoratori in termini di devianza (Avey et al., 2011).

L'attenzione sottolineata sia dallo PsyCap sia dall'ISC, si colloca nella prospettiva della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Il focus si è spostato sul compito di aiutare le persone a realizzare il loro potenziale umano, con attenzione particolare alle forze, felicità, benessere, crescita e autorealizzazione in contrapposizione alla prospettiva opposta di tipo medica centrata sulle debolezze, disagi psicologici e comportamenti disfunzionali (Seligman, 2002). Inoltre la prospettiva della psicologia positiva è applicata non solo al singolo individuo ma anche alle organizzazioni, in base all'associazione tra il bagaglio di competenze dei lavoratori e i loro talenti e le loro performance, essenziali per ottenere un vantaggio competitivo nel lungo termine (Luthans et al., 2007).

Nello specifico il costrutto di PsyCap è un costrutto di secondo ordine che comprende quattro risorse positive per l'individuo: *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, *resilience* (Luthans & Youssef, 2007).

1) La *Self-Efficacy* è la fiducia nelle proprie abilità di mobilitare la motivazione, le risorse cognitive e le azioni necessarie per eseguire un compito efficacemente all'interno di uno specifico contesto (Stajkovic & Luthans, 1998).

2) L'*Optimism* è un'aspettativa futura positiva aperta allo sviluppo (Carver & Scheier, 2002) e uno stile di spiegazione/attribuzione positiva verso ciò che accade con successo ora e che accadrà in futuro (Seligman, 1991).

3) La *Hope* è uno stato motivazionale positivo basato su un senso di successo derivante dall'*agency* (percepire energia diretta verso un obiettivo) e da *pathways* (pianificare di raggiungere i propri obiettivi) (Snyder, Irving, & Anderson, 1991).

4) La *Resilience* è la capacità di riprendersi dalle avversità, conflitti, fallimenti come anche da eventi positivi, progresso e aumento di responsabilità (Luthans, 2002).

Di seguito verranno approfondite le quattro dimensioni dello PsyCap.

Il costrutto di *Self-Efficacy* (Bandura, 1997) si riferisce alla fiducia della persona nelle proprie abilità di attivare le risorse e le azioni necessarie a completare efficacemente un compito specifico in un determinato contesto. Individui con elevata *self-efficacy* identificano obiettivi sempre più difficili, sono altamente motivati, percepiscono gli ostacoli come sfide positive, incrementano gli sforzi e la perseveranza per raggiungere questi obiettivi. Di conseguenza sono incoraggiati la crescita personale, la *job performance* e *outcome* desiderabili, come la soddisfazione lavorativa e il *commitment* organizzativo (Bandura, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998). Cosa ancora più importante, le credenze di *self-efficacy* possono essere sviluppate attraverso strategie specifiche, come la gestione esperta del successo, il *modeling* sociale e l'apprendimento vicariante, la persuasione sociale e il feedback positivo, la modificazione di stati psicologici e fisiologici (Bandura, 1997).

Il costrutto di *Optimism* (Seligman, 1991) descrive uno stile esplicativo positivo con cui l'individuo attribuisce eventi positivi a fattori interni e permanenti mentre considera le esperienze negative associate a fattori esterni,

temporanei e contingenti. Gli individui ottimisti traggono benefici dal proprio successo e distanziano se stessi da situazioni sfavorevoli, interiorizzando gli elementi positivi della propria esistenza. Di conseguenza l'*optimism* favorisce una protezione da disturbi psicologici e senso di colpa, incoraggiando *outcome* positivi come performance più elevate non solo in ambito lavorativo ma in vari contesti di vita (Luthans et al., 2007; Seligman, 1991). Vengono inoltre sottolineati gli aspetti di flessibilità e realismo come proprietà dell'*optimism* per evitare irrealistiche predizioni di eventi futuri. Infatti uno stile ottimista origina dalla percezione e valutazione dell'individuo della situazione, richiede autoriflessione e pianificazione preventiva per evitare conseguenze negative. Infine è importante sottolineare che l'*optimism* è incrementabile attraverso processi di crescita personali finalizzati ad attivare uno stile esplicativo ottimista incoraggiando uno sguardo clemente al passato, l'apprezzamento del presente e la segnalazione di opportunità per il futuro (Schneider, 2001).

Il costrutto di *Hope* (Snyder, 2002) indica uno stato motivazionale positivo basato sull'interazione tra i due elementi di *Agency* e *Pathways*. L'*agency* rappresenta uno stato cognitivo, responsabile di identificare obiettivi sfidanti e di attivare l'auto-determinazione, l'energia e la percezione di controllo per raggiungerli. *Pathways* si riferisce alla capacità dell'individuo di generare percorsi di azione alternativi per completare gli obiettivi prefissati nel caso in cui la pianificazione iniziale sia critica. Quindi l'*hope* permette la creazione di un alto numero di strategie d'azione che possono portare l'individuo a performance lavorative elevate, maggiore soddisfazione lavorativa e leadership positiva (Luthans et al., 2007). Alcune strategie possono favorire l'incremento della *hope* sul posto di lavoro, come il *goal setting*, la *contingency planning* e la modificazione degli obiettivi.

Il costrutto di *Resilience*, basato sul lavoro di Masten (2001), si riferisce alla capacità incrementabile di affrontare o respingere le avversità, i conflitti e i fallimenti da un lato e dall'altro anche eventi positivi, progressi e aumento di responsabilità (Luthans et al., 2007). Il riferimento a eventi positivi enfatizza la resilienza come strategia per affrontare efficacemente le situazioni percepite come cambiamenti travolgenti. La resilienza opera attraverso due meccanismi che

rendono in grado l'individuo di preservare e rinforzare le proprie risorse e allo stesso tempo ridurre i fattori di rischio individuali e ambientali. Ciò permette non solo di rispondere prontamente alle sfide, o di respingerle ma anche di ottenere performance più elevate. Alcune strategie possono favorire l'incremento della resilienza sul posto di lavoro per esempio aumentando il livello di risorse reale e percepito dall'individuo, la riduzione dei rischi trasformandoli in opportunità e l'auto-regolazione.

Nel quadro della *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) è importante mettere in evidenza che, mentre le caratteristiche di personalità tendono ad essere stabili nel tempo (Costa & McCrae, 1985), le caratteristiche dello *Psychological capital* (Luthans, Avey, & Patera, 2008) e dell'*Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f) sono incrementabili attraverso specifici training. Dunque possono costituire risorse importanti per lo sviluppo e il funzionamento ottimale dell'individuo. In linea con ciò, risulta fondamentale approfondire teoricamente lo studio di questi due costrutti e poi procedere con lo studiare i due costrutti empiricamente per rilevare aspetti di similarità e anche differenze a livello teorico tra il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) e il costrutto di PsyCap (Luthans et al., 2007).

Su un piano teorico è possibile ipotizzare che i due costrutti di ISC e PsyCap presentino aspetti molto simili, poiché provengono da uno stesso background teorico ma che presentino anche alcuni elementi di differenziazione.

Innanzitutto si tratta di due costrutti di secondo ordine che si riferiscono a capitali di risorse, incrementabili con appositi training.

Lo PsyCap è un costrutto che si riferisce a uno stato psicologico positivo fondamentale per la crescita degli individui, che pone l'attenzione non solo sull'individuo nel qui-ed-ora ma anche su chi l'individuo può diventare nel futuro (Luthans et al., 2007). Infatti emerge la possibilità di sviluppare questo stato psicologico (Luthans et al., 2007) differente dai tratti di personalità che sono considerati sostanzialmente stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1985).

L'ISC si riferisce invece a un *core* di caratteristiche personali insieme anche a atteggiamenti, capacità e attitudini che l'individuo può utilizzare per gestire adattivamente la propria vita personale e professionale del presente per tracciare possibili direzioni e successi per il proprio futuro (Di Fabio, 2014f).

Un aspetto condiviso da entrambi i costrutti è la percezione delle capacità di affrontare e di riuscire nelle attività in cui gli individui sono impegnati. Ciò è legato alla percezione della possibilità di avere controllo sugli eventi della propria vita, di perseguire i propri obiettivi e di identificare obiettivi sempre più complessi che favoriscano lo sviluppo delle proprie conoscenze e capacità. Inoltre la fiducia in sé può essere alimentata dalla percezione delle situazioni critiche come sfide positive che è possibile accettare per la propria crescita.

Lo PsyCap appare contraddistinto maggiormente dalla fiducia nelle proprie abilità di attivare risorse cognitive e di realizzare azioni specifiche per completare compiti specifici in contesti specifici (Stajkovic & Luthans, 1998).

L'ISC appare caratterizzato specificamente dalla capacità di muoversi dai successi ottenuti nel presente per fare una pianificazione degli step necessari a raggiungere i propri obiettivi includendo la capacità di anticipare i possibili problemi futuri (Di Fabio, 2014f).

Inoltre i due costrutti possono essere utili per gli individui al fine di “navigare” nelle carriere sempre più caotiche e imprevedibili dell'epoca moderna (Savickas, 2011a) e adattarsi alle situazioni in continuo cambiamento.

Ulteriori aspetti condivisi dai due costrutti riguardano una concezione positiva di sé in termini di assunzione della responsabilità delle proprie azioni e attribuzione di eventi positivi a fattori personali, di ricerca di successi nella propria vita personale e professionale mantenendo l'ancoraggio alla realtà e avendo consapevolezza dei limiti e delle risorse disponibili.

Emerge anche come una certa flessibilità cognitiva possa favorire la valutazione delle situazioni, soprattutto di quelle critiche, da molteplici punti di vista e l'identificazione di soluzioni diversificate, rinforzando la percezione della propria efficacia (Tierney & Farmer, 2002). Ciò permette agli individui di continuare ad affrontare le avversità in modo adattivo, traendo beneficio da

situazioni favorevoli (Luthans et al., 2007) e consolidando strategie efficaci che verranno utilizzate in momenti futuri di disagio (Tugade & Fredrickson, 2004).

L'ISC tuttavia fa riferimento maggiormente a un'autovalutazione positiva di se stessi nel presente (Judge et al., 2003) mentre lo PsyCap comprende le aspettative positive di avere successo nel futuro (Carver & Scheier, 2002) che gli individui formano in base a uno stile esplicativo positivo rispetto alle esperienze in cui sono e saranno coinvolti (Seligman, 1991).

E ancora l'ISC permette di trovare creativamente strategie diversificate per ottenere risultati positivi (Tierney & Farmer, 2002) mentre lo PsyCap permette di considerare realisticamente le possibilità degli individui per evitare aspettative fantasiose di eventi e successi futuri (Luthans et al., 2007). L'ISC inoltre mette in evidenza soprattutto la possibilità di trasformare gli eventi critici in occasioni di crescita personale per poi utilizzare le strategie adattive sviluppate nell'affrontare future situazioni stressanti (Malaguti, 2005).

Altre similarità tra i due costrutti possono essere riscontrate nella capacità degli individui di generare percorsi diversificati per completare le attività nel caso in cui la pianificazione iniziale risultasse inadeguata. In accordo con ciò gli individui manifestano la motivazione e l'impegno nel superare gli eventuali ostacoli e nel pianificare, in modi alternativi, gli step per raggiungere i propri obiettivi. Gli individui sono in grado dunque di attivare le energie e l'autodeterminazione necessarie per prendere decisioni appropriate nel delineare la costruzione del percorso professionale e personale. Ciò favorisce lo sviluppo delle proprie capacità e il miglioramento delle performance.

L'ISC fa però più riferimento alla propria capacità di considerare le situazioni e le possibili azioni in maniera creativa per apprendere dalle situazioni stesse e migliorare le proprie strategie (Tierney & Farmer, 2002). Inoltre gli individui mostrano un'elevata resistenza nell'affrontare gli eventi della vita e un pieno coinvolgimento in tutti gli aspetti della vita (Maddi, 1990) nonché la percezione di autonomia e libertà nel prendere le proprie decisioni sia nella vita professionale che personale (Menzela, Aaltio, & Ulijna, 2007).

Lo PsyCap mette invece in evidenza soprattutto un circolo virtuoso che stimola l'azione da parte degli individui: la percezione della propria energia e della capacità di pianificazione permette di identificare i propri obiettivi e nutre uno stato motivazionale positivo che facilita il passaggio all'azione (Snyder et al., 1991).

Infine aspetti simili tra i due costrutti riguardano la capacità degli individui di far fronte positivamente alle avversità, fallimenti, conflitti. La percezione di poter mobilitare strategie adattive nei confronti di situazioni stressanti, permette da un lato di rinforzare le risorse a disposizione e dall'altro di ridurre i fattori di rischio individuali e ambientali. Ciò permette di rispondere tempestivamente e adeguatamente alle sfide oppure di respingerle, utilizzando ogni esperienza come opportunità di crescita al fine di aumentare le proprie performance.

L'ISC sembra evidenziare maggiormente l'importanza di utilizzare prontamente strategie adattive nei confronti di eventi stressanti mantenendo l'ancoraggio alla realtà in termini di vincoli di risorse interne ed esterne agli individui. Ciò permette di riorganizzarsi e di trarre il massimo beneficio da ogni situazione (Malaguti, 2005).

Lo PsyCap sottolinea che anche di fronte a eventi stressanti sia negativi sia positivi (in termini di eustress) è necessario attivare risorse per affrontare i cambiamenti che tali eventi comportano (Luthans, 2002).

I costrutti di ISC e PsyCap, nonostante i molteplici aspetti simili, sembrano presentare a livello teorico delle differenze che consentono di ipotizzare che si tratti di due costrutti diversi.

Un primo aspetto riguarda l'ambito decisionale: l'ISC è caratterizzato da uno stile decisionale attento e adattivo con cui gli individui possono prendere una decisione accurata (Mann et al., 1997). Questa attenzione e ricerca adattiva delle informazioni e valutazione delle opzioni alternative disponibili, non sembra essere compreso nello PsyCap. Esso si riferisce piuttosto a uno stato psicologico positivo

che permette agli individui di fare esperienze nel presente per eventualmente anticipare vantaggi nel futuro (Luthans et al., 2007).

Un altro aspetto che sembra permettere di mantenere teoricamente separati i due costrutti, si riferisce alla tendenza, contemplata nell'ISC e non nello PsyCap, di utilizzare una strategia di apprendimento in modo da sviluppare continuamente le proprie conoscenze e capacità ottenendo benefici in questo senso non solo dalle attività che gli individui devono completare nel breve termine ma anche dai compiti in cui saranno coinvolti nel medio e lungo termine (Midgley et al., 2000). Lo PsyCap fa riferimento piuttosto alla possibilità di interiorizzare elementi positivi dalle esperienze e di distanziarsi da situazioni sfavorevoli (Luthans et al., 2007) per utilizzare questi fattori nell'affrontare successive situazioni critiche (Luthans, 2002).

E ancora l'ISC è contraddistinto dalla ricerca attiva di situazioni sfidanti e dall'evitamento di routine e ripetizioni per sperimentare esperienze sempre nuove e diverse (Maddi, 1990). L'esplorazione approfondita dell'ambiente e l'utilizzo delle informazioni disponibili in maniera attenta e adattiva, permette agli individui di apprendere continuamente strategie funzionali per la realizzazione dei propri obiettivi sia per la risoluzione di criticità anche improvvise (Lubkins & Kans, 2007). Lo PsyCap pone invece maggiormente l'attenzione sulla disponibilità di un "serbatoio" di energie motivazionali che possono spingere gli individui a cercare strategie d'azione diverse (Snyder et al., 1991) per rispondere tempestivamente agli stimoli e completare le varie attività della propria vita (Luthans, 2002).

In conclusione sarà importante rilevare empiricamente quali aspetti di similarità e di differenza tra i costrutti di ISC e PsyCap emergeranno (capitolo quarto). La differenziazione tra i due costrutti, anche empirica, nonostante provengano da uno stesso background teorico, permetterebbe di trattarli come risorse positive funzionali al *career and life management*, sia per prevenire disagi e insuccessi nella propria vita personale e professionale sia soprattutto per promuovere le proprie forze in termini di talenti e potenziali (Di Fabio & Kenny, 2016a; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Saklofske, 2014b; Kenny et al., 2014).

2.4 Intrapreneurial Self-Capital e *Career adaptability*

Il concetto di *adaptability* è generalmente concepito come la capacità psicologica che favorisce comportamenti adattivi, permettendo all'individuo di affrontare e gestire i fattori stressanti. Promuove l'adattamento tra una persona e l'ambiente attraverso un'interazione costante, dinamica e dialettica (Chan, 2014; Savickas, 2011a, 2014).

L'*adaptability* è concettualmente ed empiricamente distinta dalle disposizioni come la personalità o l'intelligenza ma può essere considerata come un processo di auto-regolazione che promuove un adeguato *fit* persona-ambiente, salute psicologica e *outcome* positivi di carriera come l'*employability*, l'occupazione o il *work engagement* (Chan, 2014; Savickas, 2011a, 2014).

L'*adaptability* si sviluppa in accordo con le circostanze e costituisce un insieme di risorse adattive che le persone possono attivare in situazioni diverse. Anche brevi interventi psicologici possono incrementare l'*adaptability*, che a sua volta può migliorare l'*employability* e il successo di carriera (Chan, 2014; Savickas, 2011a, 2014).

Per quanto riguarda nello specifico la *career adaptability* (Savickas, 2011a), si fa riferimento alla capacità degli individui di fare anticipazioni sui cambiamenti e sul proprio futuro in un contesto in continuo cambiamento. Essa si colloca all'interno della *Career Construction Theory* (Savickas, 2011a, 2005), è centrale anche nel paradigma *Life Designing* ed è in armonia con le teorie *Self-Construction* e *Life Construction* (Guichard, 2005, 2013).

Nello specifico il costrutto di *career adaptability* include quattro dimensioni principali: *Concern* (Interesse per..., associata alla capacità di pianificare), *Control* (Controllo/Responsabilità, associata alla capacità di prendere decisioni), *Curiosity* (Curiosità, associata alla capacità di esplorare), *Confidence* (Fiducia in se stessi, associata alla capacità di risolvere i problemi) (Savickas, 2001; Savickas & Porfeli, 2012).

La dimensione *Concern* si riferisce al modo in cui si è orientati rispetto al proprio futuro, esprime l'attitudine a pianificare e la presenza di un certo grado di

ottimismo che favorisce un senso di partecipazione. Da ciò deriva l'abilità di analizzare coscientemente la specifica situazione dell'individuo, con una visione oggettiva sia delle esperienze passate che di quelle attuali e di progettare e prevedere evoluzioni future possibili.

La dimensione *Control* concerne il grado in cui le persone si sentono capaci di costruire il proprio percorso professionale, ovvero di prendere le decisioni in maniera autonoma riguardo a sé, di delineare i futuri step con autodisciplina, impegno e persistenza, nonché la piena consapevolezza della responsabilità circa le conseguenze del proprio percorso professionale.

La dimensione *Curiosity* riguarda la percezione di essere capaci di esplorare le varie opportunità lavorative presenti nel contesto di appartenenza in rapporto alle proprie attitudini e interessi e alle offerte presenti nel mercato del lavoro.

La dimensione *Confidence* si riferisce alla fiducia nella propria capacità di essere in grado di perseguire i propri obiettivi professionali e di raggiungere le proprie aspirazioni professionali anche nel momento in cui si incontrano ostacoli o barriere nella costruzione del proprio percorso professionale.

Il costrutto psicosociale della *career adaptability* è stato sviluppato per descrivere dunque un insieme di competenze per fare appropriate scelte di carriera, gestire e costruire la propria carriera e progettare la propria vita (Savickas & Porfeli, 2012).

La *career adaptability* è infatti un costrutto che include dimensioni psicosociali riguardanti l'ambito professionale delle persone (Savickas & Porfeli, 2012) e utili poi nella vita personale. Si tratta di risorse utili all'individuo per sviluppare strategie di coping e affrontare con successo le continue transizioni, i molteplici compiti e attività sempre più frequenti e non predicibili a livello professionale nell'epoca postmoderna. Queste risorse possono riferirsi inoltre alle forze di auto-regolazione o alle capacità che una persona può utilizzare per risolvere problemi complessi e specifici relativi ai compiti di sviluppo vocazionale, alle transizioni lavorative e alle difficoltà lavorative (Savickas & Porfeli, 2012).

Negli studi di Chan (2014) e Savickas (2011a, 2014) emerge che la *career adaptability* è positivamente associata con il *fit* persona-ambiente, la performance lavorativa, l'*employability*, e negativamente con il *turnover intention*. Dunque le strategie di *retention* organizzativa dovrebbero prestare particolare attenzione alle persone insoddisfatte ma con capacità di *adaptability*, più a rischio di lasciare l'organizzazione (Chan, 2014; Savickas, 2011a, 2014). Gli individui non utilizzano solo le risorse interne ma anche altre risorse come il supporto sociale, per confrontarsi con il proprio ambiente di lavoro (Chan, 2014; Savickas, 2011, 2014). Una persona dotata di *adaptability*, tuttavia, può avere più facilità a trarre dei vantaggi dalle risorse esterne (Chan, 2014; Savickas, 2011a, 2014).

Dunque le quattro “C” della *career adaptability* rappresentano risorse adattive che le persone possono usare per gestire i compiti relativi al *career decision-making* (Savickas, 2005) e al *career management* (Savickas, 2013) e preziose anche nella cornice della *Life Construction Theory* (Guichard, 2013).

La *career adaptability* intesa come insieme di risorse psicosociali o competenze utili per affrontare le numerose transizioni della vita odierna, sviluppate attraverso la formazione e l'esperienza, può essere incrementata a differenza dei tratti di personalità (Costa & McCrae, 1985) che sono considerati sostanzialmente stabili in letteratura.

Il costrutto di ISC è stato sviluppato (Di Fabio, 2014f) alla luce delle teorie di *career construction* (Savickas, 2005, 2011a) e di *life construction* (Guichard, 2013). All'interno di queste *career theories* del XXI secolo (Guichard, 2005, 2013; Savickas, 2005, 2011a) e in linea con i più recenti sviluppi del *life design* (Savickas, 2015), è possibile confrontare i costrutti di *career adaptability* e ISC. I due costrutti possono presentare, da un punto di vista teorico, aspetti di similarità ma anche mostrare caratteristiche diverse.

La *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) è un costrutto che include dimensioni psicosociali che si riferiscono all'ambito professionale delle persone. Si tratta di risorse personali utili all'individuo per sviluppare strategie di coping, al fine di affrontare con successo le continue transizioni, le molteplici

attività e compiti in cui l'individuo è coinvolto oggi. Le risorse di *career adaptability*, che si sviluppano nell'interazione tra la persona e l'ambiente, sono associate a specifici ruoli, fattori culturali e contestuali e possono favorire un'ottimale gestione delle complessità del XXI secolo.

Il nuovo costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) include un *core* di caratteristiche dell'individuo considerato come *intrapreneur* della propria vita. Questo capitale di risorse può essere utile all'individuo per gestire e superare i continui cambiamenti e transizioni dell'epoca postmoderna, creando soluzioni innovative sia per rispondere tempestivamente alle richieste dell'ambiente sia per raggiungere i propri obiettivi. Il costrutto di ISC da un lato include aspetti del costrutto di *career adaptability* ma dall'altro appare più ampio (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

Alcuni aspetti di similarità, a livello teorico, tra i due costrutti riguardano una concezione positiva di sé, ma, mentre nell'ISC (Di Fabio, 2014f) si fa riferimento alla percezione di essere in grado di affrontare i problemi e di avere controllo sul proprio lavoro e all'assenza di pessimismo, nella *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) emerge maggiormente la tendenza a fare affidamento su di sé e sulle proprie competenze.

Un altro aspetto di similarità teorica tra i due costrutti può essere individuato nella percezione delle proprie capacità di affrontare le avversità e raggiungere i propri obiettivi nonostante gli eventuali ostacoli. L'ISC (Di Fabio, 2014f) comprende anche la possibilità di trarre benefici dalle avversità in termini di miglioramento delle proprie capacità e di utilizzo in futuro di strategie sempre più adattive. La *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) non sembra contemplare questi aspetti ma si concentra soprattutto sull'interesse e la pre-occupazione (cioè il prendersi in carico il proprio percorso in maniera anticipata) rispetto ai propri obiettivi professionali.

Un ulteriore aspetto di similarità, a livello teorico, tra i due costrutti, può essere ravvisato nella capacità di fare del proprio meglio per raggiungere gli obiettivi che le persone si sono prefissate. Mentre nell'ISC (Di Fabio, 2014f) è contemplata la capacità di fare pianificazioni degli step necessari per raggiungere i

propri obiettivi, nella *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) vengono sottolineati maggiormente l'impegno e la fiducia nelle proprie abilità di avere successo nella realizzazione di un'attività.

Anche la percezione della possibilità di risolvere problemi in modi differenti può rappresentare una similarità teorica tra i due costrutti. Nell'ISC (Di Fabio, 2014f), tuttavia, emerge anche la possibilità di produrre idee innovative e la capacità di migliorare le idee generate dagli altri. Questi aspetti non sembrano inclusi nella *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) che si focalizza soprattutto sulla capacità di esplorare le varie opportunità lavorative nel mercato del lavoro e di utilizzare strategie di ricerca alternative.

E ancora i due costrutti sembrano condividere la capacità di affrontare con successo le criticità e di utilizzare strategie adattive per gestire i problemi. Nell'ISC (Di Fabio, 2014f) viene evidenziata in particolare l'abilità di trarre benefici dalle difficoltà e di cercare di raggiungere i propri obiettivi. La *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) sembra concentrarsi maggiormente sull'interesse per il proprio futuro professionale e sulla percezione della capacità di perseguire i propri obiettivi.

I due costrutti sembrano presentare entrambi anche una tendenza verso il futuro per lo sviluppo delle proprie abilità. L'ISC (Di Fabio, 2014f) aggiunge rispetto alla *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) l'interesse verso l'apprendimento continuo considerato come opportunità per incrementare le proprie capacità e raggiungere il massimo livello possibile.

Un ulteriore aspetto di similarità che può essere identificato a livello teorico è la capacità di prendere decisioni in modo autonomo. La *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012), tuttavia, non sembra considerare, come l'ISC (Di Fabio, 2014f) tutte le questioni critiche che gli individui possono incontrare nel processo di *career decision-making*.

Un aspetto che sembra contraddistinguere a livello teorico i due costrutti è la capacità di cercare informazioni in modo attento e adattivo e di valutare accuratamente ogni opzione disponibile prima di prendere una decisione, denotando uno stile decisionale adattivo tipico dell'ISC (Di Fabio, 2014f) ma non presente nella *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012). I due costrutti

sembrano però condividere l'interesse verso molteplici opportunità nell'ambiente e modalità differenziate per esplorarle prima di giungere a una decisione.

L'ISC (Di Fabio, 2014f) da un punto di vista teorico rispetto alla *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) sembra focalizzarsi maggiormente sulla capacità di fare pianificazioni efficacemente e sulla consapevolezza delle proprie forze per la vita personale e professionale, sulle diverse modalità con cui affrontare i problemi anche in modo creativo, producendo idee innovative e/o migliorando le idee generate dagli altri, sull'abilità di trarre benefici anche dalle criticità e sulla tendenza a migliorare costantemente le proprie conoscenze e abilità, sulla percezione di avere controllo sul proprio lavoro, sulla valutazione di ogni alternativa disponibile per prendere decisioni e sull'abilità di rimanere concentrati per raggiungere i propri obiettivi.

In accordo con queste peculiarità, l'ISC (Di Fabio, 2014f) si configura come un costrutto dinamico che permette all'individuo di organizzare le attività della propria vita, di sviluppare le proprie conoscenze e capacità attraverso esperienze e attività formative diversificate, accogliendo i cambiamenti e le sfide come opportunità di crescita. Si tratta di un costrutto che si riferisce non solo e non in modo specifico al contesto lavorativo ma include i contesti in senso più ampio. Comprende anche la capacità di affrontare e superare le criticità e gli eventi stressanti con successo, utilizzando le proprie risorse, se necessario, per riorganizzare positivamente la propria vita. Ciò sembra evidenziare la presenza di aspetti di *intrapreneurship* in molteplici contesti di vita delle persone (Di Fabio, 2014f).

L'ISC (Di Fabio, 2014f) è un costrutto che fa riferimento anche alla libertà e all'autonomia di cambiare i propri piani in base alla realizzazione o meno degli obiettivi prefissati e alla complessità dei contesti nei quali le persone vivono e lavorano; il capitale imprenditivo può essere utile dunque per valutare attentamente i rischi nella realizzazione degli step necessari per realizzare i propri progetti (Di Fabio, 2014f).

Dall'altro lato il concetto di *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) sembra includere dimensioni che si riferiscono più all'orientamento della persona

in cerca di opportunità per il proprio futuro, all'importanza che le scelte abbiano un'influenza sul proprio futuro professionale, all'interesse e alla pre-occupazione di progettare e realizzare i propri progetti professionali (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

I principali aspetti di similarità che emergono a livello teorico tra i due costrutti, sembrano concentrarsi sulla percezione di identificare i propri obiettivi e di compiere ogni sforzo possibile per perseguirli, sull'abilità di risolvere i problemi e di superare le difficoltà, sull'abilità di prendere decisioni in modo autonomo e sull'abilità di esplorare ogni opzione prima di prendere una decisione.

Sulla base dei risultati empirici che verranno riportati nel capitolo quarto, sarà interessante approfondire gli aspetti di similarità e le differenze tra i costrutti di ISC e di *career adaptability*. Se verrà rilevata, anche empiricamente, una differenziazione tra i due costrutti, sarà possibile considerarli come risorse distinte utili agli individui per la costruzione attiva della propria vita professionale in relazione alla personale formula del successo (Savickas, 2011a).

2.5 Intrapreneurial Self-Capital e *Occupational engagement*

Nell'economia globale, i termini del lavoro sono cambiati. La prospettiva contemporanea sulla carriera è caratterizzata da imprevedibilità e "la sicurezza lavorativa è storia" (Savickas, 2000, p. 56).

Molteplici transizioni caratterizzano l'arco tipico di un percorso professionale. Le strutture gerarchiche emblematiche delle organizzazioni del XX secolo, in cui i lavoratori potevano fare progressioni di carriera sistematiche e ottenere responsabilità sempre maggiori, prestigio e guadagni economici, hanno lasciato il posto a strutture che non consentono più questo tipo di progressi di carriera (Krieshok, Black, & McKay, 2009; Savickas, 2011a). Come risultato i lavoratori contemporanei sono responsabili per lo sviluppo delle proprie capacità, la loro trasferibilità e il potenziamento di forze e risorse adattive (Drucker, 1994; Savickas, 2000). L'impatto di questo passaggio nell'ambito della psicologia vocazionale e del career counseling è significativo e invita ciascuno ad avanzare nuove teorie, strumenti e interventi nell'ambito della ricerca e della pratica

professionale (Di Fabio, 2014a). Ciò si inserisce nel passaggio dal concetto che “tutto riguarda il match” tra persone e ambiente di lavoro al concetto di “tutto riguarda l’adattabilità al cambiamento” (Krieshok et al., 2009).

Krieshok et al. (2009), a tale proposito, prendono in considerazione le caratteristiche di un *decision-maker* del XXI secolo per comprendere quali possono essere i fattori di supporto nel processo decisionale. Un *decision-maker* che riconosce i limiti di un processamento delle informazioni razionale e intuitivo, può ottenere e mantenere un ottimale livello di capacità decisionale come risultato di un costante contatto con le persone e l’ambiente circostante. Emerge cioè l’importanza di stabilire e nutrire interazioni con le altre persone e i vari contesti in cui l’individuo vive e lavora per poter sviluppare una capacità ottimale di compiere scelte, funzionale a un adattamento positivo alle varie situazioni (Krieshok et al., 2009).

Il costrutto di *Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) può essere definito come l’impegno dell’individuo nella ricerca e nell’esplorazione delle informazioni rilevanti per un processo di *career decision-making* adattivo. Oltre alla capacità di ridurre le opzioni disponibili per giungere a una decisione funzionale all’assolvimento dei propri compiti e al raggiungimento dei propri obiettivi, il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) comprende la capacità di utilizzare le informazioni raccolte e le esperienze realizzate in vari contesti per poter sviluppare strategie decisionali in ambito professionale, sempre più adattive rispetto alla complessità del XXI secolo.

Inoltre, sulla base di un processo continuo di ricerca di informazioni e di esplorazione del contesto, nel contatto continuo con gli altri e con l’ambiente, il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) include la possibilità di modellare continuamente gli schemi vocazionali e di raffinare la capacità decisionale nella costruzione del proprio percorso professionale.

In alcuni studi (Klein, 1998, 2003), l’identificazione delle esperienze possibili per l’individuo può costituire la base per il riconoscimento di *pattern* fondamentali relativi alle dinamiche della situazione in cui di volta in volta l’individuo si viene a trovare. A tal riguardo, il costrutto di *occupational engagement* sembra importante nel favorire le condizioni in cui l’individuo può

diventare esperto nella propria vita (Krieshok et al., 2009). Infatti *decision-maker* esperti possono rilevare *pattern* che altri non riescono a intravedere poiché hanno la capacità di utilizzare decisioni compiute nel passato e gli *outcome* che ne sono derivati, come basi sulle quali fondare le decisioni da prendere nel presente in ambito professionale. Ciò significa che, con molta probabilità, potranno riconoscere nella situazione presente alcuni *pattern* già utilizzati in esperienze precedenti, importanti per prendere ulteriori decisioni (Krieshok et al., 2009).

E ancora Krieshok et al. (2009) sottolineano le peculiarità di *decision-maker* esperti, che possono essere utili in relazione all'*occupational engagement* nel processo di *career decision-making*. *Decision-maker* esperti a) sono impegnati in modo persistente per raggiungere i propri obiettivi e accettano il fatto che il *career decision-making* sia un processo continuo che comporta necessariamente prendere molteplici decisioni per il proprio percorso vocazionale; b) non utilizzano soltanto i propri talenti innati ma cercano di migliorare le proprie conoscenze e competenze; c) sono propensi a un apprendimento *lifelong* e a integrare le nuove conoscenze con quelle possedute; d) alimentano la capacità di essere lungimiranti rispetto alle tendenze presenti come risultato di un continuo *occupational engagement*, apprendimento e integrazione di nuove conoscenze; e) non si precludono alcuna possibilità di apprendere e di fare nuove esperienze; f) sono flessibili e mostrano volontà di agire al di là delle eventuali difficoltà; g) mettono in discussione regolarmente le loro percezioni della realtà rispetto al percorso vocazionale che stanno svolgendo; h) sono consapevoli dei limiti della razionalità e dell'intuitività e provano a gestire gli errori (*bias*) e a utilizzare euristiche, se necessario, nel processo di *decision-making*; i) hanno una visione delle relazioni con gli altri e dell'ambiente basata sulla fiducia, che permetterebbe di affrontare le difficoltà e di trasformare le minacce in opportunità.

Mentre da un lato è possibile evidenziare che processi razionali e processi intuitivi possono ricoprire un ruolo cruciale nel *career decision-making*, dall'altro essi sono fortemente legati all'*occupational engagement* inteso come comportamento che può portare al pieno sviluppo dell'individuo (Krieshok et al., 2009).

Il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) può essere considerato come un meccanismo adattivo di *career decision-making*, contraddistinto dall'impegno nella ricerca e nell'esplorazione (*exploration*) delle informazioni che possono essere di interesse per l'individuo in relazione a un processo adattivo di scelta. Ciò implica una riduzione di informazioni fino ad arrivare a una scelta finale (Krieshok et al., 2009). È caratterizzato anche da comportamenti di arricchimento (*enrichment*), basato sulle molteplici esperienze che l'individuo affronta nella propria vita. Il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) fa quindi riferimento a un processo di incremento della consapevolezza dell'individuo circa le varie opportunità disponibili nel mondo del lavoro attraverso l'arricchimento delle informazioni disponibili su di sé, sugli altri e sull'ambiente (Krieshok et al., 2009).

Inoltre il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) si focalizza sull'impegno delle persone che stanno cercando di individuare più chiaramente la direzione del proprio percorso professionale attraverso il processo di *career-decision making*. Individui che hanno elevate capacità di *adaptability* riescono a riflettere maggiormente sui propri obiettivi e a realizzare adeguati piani per raggiungerli, sviluppando una visione anticipatoria del proprio futuro professionale. In questo modo può aumentare la capacità di adattamento anche alle transizioni inaspettate, migliorando la qualità in generale del processo di *career decision-making* (Krieshok et al., 2009).

I due costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) presentano aspetti di similarità che sembrano tuttavia consentire il mantenimento di una differenziazione teorica tra due costrutti.

Mostrano entrambi la percezione di controllo nell'affrontare un nuovo capitolo della propria storia di vita, agendo all'interno di un sé che può ampliarsi adattivamente, a fronte dei limiti dell'ambiente circostante e di eventuali discrepanze. L'ISC (Di Fabio, 2014f) però è un costrutto che si amplia fino a comprendere la capacità di utilizzare anche gli eventi stressanti come occasioni di sviluppo delle proprie conoscenze e capacità.

I due costrutti condividono la flessibilità cognitiva nella ricerca di informazioni e nella valutazione attenta delle situazioni in cui si trovano, aspetti che possono essere associati alla capacità di identificare soluzioni diversificate in funzione degli eventi. Ciò permette di supportare gli individui nell'affrontare le transizioni e i cambiamenti. L'ISC (Di Fabio, 2014f) include tuttavia anche la specifica capacità di produrre idee innovative e di migliorare le idee generate da altre persone, aspetti che non sembrano contemplati nell'*occupational engagement* (Krieshok et al., 2009).

E ancora in entrambi i costrutti il processo di apprendimento continuo è considerato positivamente non solo per perseguire i propri obiettivi nell'immediato ma anche per migliorare le proprie conoscenze e competenze. Ciò potrà essere utile agli individui durante tutto il processo di costruzione di vita e non solo di fronte a un'imminente transizione. L'ISC (Di Fabio, 2014f) precisa a questo riguardo l'importanza di raggiungere il massimo livello possibile in relazione a ogni attività in cui l'individuo è impegnato.

Inoltre nella *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) come l'ISC anche l'*occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) può essere sviluppato attraverso un training specifico (Cox et al., 2006), utile per sviluppare l'identità vocazionale e la *career decision-self-efficacy*. Nello specifico dell'*occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) alcune attività del training sono di tipo psico-sociale e possono essere utili per aiutare i partecipanti a comprendere l'importanza dell'*occupational engagement* e il suo contributo nei meccanismi di *career decision-making* (Krieshok et al., 2009).

Le caratteristiche che appaiono distintive dei due costrutti sul piano teorico e che sembrano autorizzare a ipotizzare una non sovrapponibilità tra i due costrutti, sono dunque le seguenti.

Il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) evidenzia la capacità di prendere decisioni in maniera autonoma e autodeterminata in tutti i contesti in cui si trova l'individuo (Menzela et al., 2007), mentre il costrutto di *occupational engagement*

(Krieshok et al., 2009) si limita alle decisioni prese nell'ambito professionale e puntualizza che il processo di *career decision-making* deve giungere a una riduzione delle opzioni disponibili fino alla scelta finale (Krieshok et al., 2009), anche se contempla una prospettiva che si amplia.

Inoltre il costrutto di *occupational engagement* sottolinea maggiormente l'importanza di utilizzare scelte effettuate nel passato, pattern esperienziali e *outcome* ottenuti, come bagaglio utile per prendere decisioni nel presente e migliorare così la capacità decisionale per il futuro (Krieshok et al., 2009). Il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) sembra favorire la riflessione sulle esperienze e attività del presente per fare progetti futuri riferiti alla costruzione di vita personale e professionale, considerando gli individui come *intrapreneur* delle proprie esistenze.

E ancora il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) evidenzia l'importanza di sviluppare strategie adattive nell'affrontare situazioni critiche e nel trasformare i vincoli in risorse nei vari contesti in cui gli individui si vengono a trovare (Di Fabio, 2014f; Luthar et al., 2000). Il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) sembra focalizzarsi più sull'impegno profuso dagli individui per individuare chiaramente la direzione del proprio percorso professionale nel processo di *career decision-making* (Krieshok et al., 2009) e senza contemplare altri contesti più ampi di vita non lavorativa.

Infine il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) riguarda in modo più allargato un'autovalutazione positiva delle proprie caratteristiche personali, la percezione di essere in grado di affrontare i problemi con successo, l'assunzione di responsabilità circa le conseguenze delle proprie azioni e l'utilizzo di una visione positiva della vita (Di Fabio, 2014f; Judge et al., 2003). Il costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) sembra riferirsi più alle capacità di esplorazione dell'ambiente e all'arricchimento con informazioni ed esperienze per poter essere maggiormente in grado di prendere decisioni in maniera consapevole in relazione al proprio percorso professionale (Krieshok et al., 2009).

Il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) dunque appare includere alcuni aspetti del costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) ma configurandosi come un costrutto più ampio, che comprende un insieme di risorse

a disposizione delle persone intese come *intrapreneur* delle proprie vite, utili per costruire in maniera flessibile e adattiva il proprio percorso di sviluppo professionale e per affrontare con successo le complessità del XXI secolo in una prospettiva preventiva (Di Fabio, 2014f).

Concludendo, sarà importante studiare, anche da un punto di vista empirico, aspetti di similarità e di differenza tra i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) che verranno riportati nel capitolo quarto. Se verrà rilevata, anche empiricamente, una non sovrapposizione dei due costrutti, ciò consentirà di considerarli come risorse distinte, utili nel processo decisionale in cui gli individui sono coinvolti, per una costruzione di successo della propria vita professionale come emerge in relazione al costrutto di *occupational engagement* (Krieshok et al., 2009), per una costruzione di successo della propria vita professionale e personale come emerge in relazione al costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f).

CAPITOLO TERZO

3. Intrapreneurial Self-Capital: *career outcome* e benessere

Abstract

Il XXI secolo caratterizzato da rapidi cambiamenti economici e tecnologici, globalizzazione e da un mercato del lavoro instabile (Guichard, 2013; Savickas, 2011a), richiede il riconoscimento e il potenziamento di fattori protettivi per gli individui, le organizzazioni e le comunità per ridurre il rischio di disagi da un punto di vista sia di carriera sia di salute (Di Fabio, 2014a). Il nuovo costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f) si configura come una nuova risorsa da implementare per una reale prevenzione in vari contesti: dall'orientamento al career counseling, dalle *human resources* alle istituzioni educative e comunitarie, fino ai contesti organizzativi (Di Fabio, 2014f, 2015f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016). In questo terzo capitolo della presente tesi di dottorato, vengono approfondite le possibili relazioni teoriche dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy*, *employability*, stili decisionali), con misure tradizionali di benessere edonico (*life satisfaction*, *positive and negative affect*) e di benessere eudaimonico (*life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità). Inoltre lo studio esplora le relazioni teoriche dell'ISC con variabili innovative (*life project reflexivity* come *career outcome*; *affective profile*, come misura di benessere edonico; coraggio, come misura di benessere eudaimonico).

Emergono indicazioni importanti relative all'importanza di potenziare risorse imprenditive personali per ottenere risultati positivi e soddisfacenti nel processo di *career and life management* a cui sono chiamati gli individui del XXI secolo e mantenere condizioni di salute e benessere.

3.1 Introduzione

Il XXI secolo caratterizzato da rapidi cambiamenti economici e tecnologici, globalizzazione e da un mercato del lavoro instabile (Guichard, 2013; Savickas, 2011a), richiede il riconoscimento e il potenziamento di fattori protettivi per gli individui, le organizzazioni e le comunità per ridurre il rischio di disagi sia da un punto di vista sia di carriera sia di salute (Di Fabio, 2014a).

In letteratura approcci preventivi risultano efficaci e meno costosi rispetto agli interventi che vengono realizzati dopo che è sorto un problema (Blustein, 2011a; Kenny et al., 2009).

Il nuovo costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f) si configura come una nuova risorsa da implementare per una reale prevenzione in vari contesti: dall'orientamento al career counseling, dalle *human resources* alle istituzioni educative e comunitarie, fino ai contesti organizzativi (Di Fabio, 2014, 2015; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016).

In accordo con la *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) è importante lo sviluppo di risorse degli individui per favorire un processo di *flourishing* in prospettiva *lifelong* relativo a uno stato di benessere (piuttosto che all'assenza di un problema), a un ottimale funzionamento della persona, all'incremento dei punti di forza, all'espressione del potenziale e dei talenti (Blustein, 2011a; Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2015; Di Fabio & Maree, 2013b; Keyes, 2002).

In questo terzo capitolo verranno prese in considerazione le possibili relazioni tra l'ISC e *career outcome* e tra ISC e le risorse riconducibili al benessere edonico e eudaimonico, importanti nel processo di *career and life management* a cui sono chiamati gli individui del XXI secolo.

Verrà messa in evidenza l'importanza di riconoscere e potenziare le risorse individuali preventive in termini di *core* imprenditivo, per ottenere risultati positivi nel contesto odierno caratterizzato da continuo cambiamento, secondo la personale formula di successo (Savickas, 2011a, 2014).

Per quanto riguarda gli studi della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, si evidenzia che nello scenario postmoderno il lavoro e il benessere hanno un ruolo cruciale per la salute degli individui e risulta importante riconoscere e verificare l'impatto di un ambiente di lavoro, come di un ambiente di studio, sulla salute e il benessere degli individui (Sparks et al., 2001).

L'insicurezza tipica dell'odierno mondo del lavoro sottolinea la necessità di promuovere *healthy organizations* in un'ottica di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009). Il concetto di *healthy organizations* è in linea con la definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 1998) che sostituisce quella precedente, basata semplicemente sull'assenza di malattia: la nuova definizione afferma che la salute è uno stato di completo benessere fisico, psicologico, spirituale e sociale e non soltanto l'assenza di disagio o malattia (OMS, 1998). Questa nuova definizione considera le persone in salute come persone e lavoratori *flourishing* e resilienti, l'ambiente di lavoro e di studio positivo come un fattore che può promuovere il benessere e buone performance, all'interno della prospettiva della psicologia positiva (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Gori, 2016b; Di Fabio & Kenny, 2015; Snyder, Lopez, & Teramoto Pedrotti, 2014).

Si ribadisce come la prospettiva della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) si sia sviluppata di recente e sia caratterizzata da un focus sulle risorse e sul funzionamento positivo dell'individuo piuttosto che sul funzionamento critico o negativo. Questo cambiamento di focus mette in evidenza l'importanza di ottenere un *gainful employment and life* (Di Fabio, 2014g, 2015b; Snyder et al., 2014) per se stessi e per supportare la propria famiglia, per contribuire a rendere sicuro il proprio posto di lavoro e l'ambiente di studio, per la soddisfazione di vita e l'impegno nella creazione di un senso di appartenenza alle organizzazioni.

Alcuni fattori sembrano essenziali in una cornice di psicologia positiva: soddisfazione di vita, affettività positiva, significato di vita, crescita e *flourishing*, visione positiva del futuro, perseveranza; e ancora sviluppo dei talenti e delle capacità nonché relazioni interpersonali positive (Snyder et al., 2014; Di Fabio, 2014a, 2014g).

Dunque emerge l'importanza di sviluppare le risorse individuali per incrementare la qualità di vita (Boyatzis, 2009; Boyatzis, Batista-Foguet, Fernández-i-Marín, & Truninger, 2015; Boyatzis & Saatcioglu, 2008; Boyatzis, Stubbs, & Taylor, 2002; Di Fabio, 2006, 2015a; Di Fabio & Bucci, 2015a, 2016; Di Fabio & Kenny, 2012a, 2012b, 2015, 2016a, 2016b; Di Fabio & Maree, 2012; Di Fabio & Palazzeschi, 2012a; Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Perez, & Gati, 2013; Di Fabio, Palazzeschi, & Bar-On, 2012; Di Fabio & Sakloske, 2014a, 2014b).

L'incremento delle risorse individuali può avere un impatto positivo diretto o indiretto sulla vita e sulla qualità del lavoro e dello studio delle persone. Inoltre la qualità del lavoro e dello studio sembra essere associata alla qualità delle relazioni sul posto di lavoro o nell'ambiente di studio, rimarcando l'importanza di queste relazioni in tutti i contesti di vita delle persone (Blustein, 2011a; Richardson, 2012) come sottolineato dalla prospettiva della psicologia positiva nelle organizzazioni (Di Fabio, 2015b; Snyder et al., 2014).

La prospettiva della psicologia positiva nelle organizzazioni include l'idea che una *healthy organization* sia associata a performance e salute (De Smet, Loch, & Schaninger, 2007; Di Fabio, 2016f; Di Fabio, Giannini et al., 2016) e a *healthy business* (Giorgi, Shoss, & Di Fabio, 2016). Questo concetto sottolinea ancora una volta l'importanza della salute degli individui per il successo organizzativo così come la connessione tra benessere del lavoratore/studente, benessere dell'organizzazione ed efficace funzionamento.

Una *healthy organization* può essere definita come un'organizzazione la cui cultura, clima e pratiche creano un ambiente in grado di promuovere la salute del lavoratore e la sicurezza così come l'efficacia organizzativa (Lowe, 2010).

Una *healthy organization* in questo senso può portare alla creazione di organizzazioni produttive (Grawitch & Ballard, 2016) e al benessere dei lavoratori (Arnoux-Nicolas et al., 2016).

Infine buone relazioni sul luogo di lavoro, caratterizzate da *respectivity* (Maree, 2012a) e *relationality* (Blustein, 2011a) possono promuovere *healthy organization* (Di Fabio, 2014i, 2016f; Di Fabio, Giannini et al., 2016). Si riferiscono ad aspetti di prendersi cura di sé e avere fiducia sia in se stessi che

negli altri. Ciò comporta lo sviluppo di processi di *flourishing* per gli individui sempre più chiamati a occuparsi del bilanciamento sé-altri (Di Fabio, 2014a, 2015b; Snyder et al., 2014) nella costruzione dei nuovi capitoli della propria vita (Di Fabio, 2014l).

Nel quadro della *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) l'ISC può rappresentare un insieme di risorse promettenti per gli individui considerati come *intrapreneur* delle proprie vite.

In uno studio (Di Fabio, Palazzeschi, Bucci, & Gori, 2016) è emersa una relazione positiva tra ISC e accettazione del cambiamento (Di Fabio & Gori, 2016b). In questo senso gli individui possono essere pronti ad accogliere il cambiamento tipico dell'epoca postmoderna come possibilità per crescere ed apprendere in prospettiva *lifelong*. Mostreranno anche una maggiore prontezza ad affrontare con nuove modalità le sfide del XXI secolo. Interventi preventivi che rinforzino la capacità di accettazione del cambiamento degli individui, favoriranno altresì lo sviluppo di ambienti di lavoro e di studio positivi e dunque di *healthy organizations*.

Nella prospettiva di psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) è possibile distinguere due approcci al benessere che verranno approfonditi nei successivi due paragrafi: approccio edonico e approccio eudaimonico. Brevemente, il benessere edonico (Watson et al., 1988) ha una componente cognitiva in termini di soddisfazione di vita (Diener et al., 1985) e una componente affettiva caratterizzata da emozioni positive e negative (Watson et al., 1988). Il benessere eudaimonico riguarda il pieno funzionamento della persona (Ryan & Deci, 2001), il *life meaning* e la *purposefulness* (Di Fabio, 2014l).

Sono importanti interventi per promuovere sia il SWB sia il PWB che possano contribuire al raggiungimento di uno stato di *gainful employment and life* (Di Fabio, 2015a, 2015b).

Emerge altresì l'importanza di promuovere risorse individuali in termini di fattori protettivi per l'individuo e le organizzazioni, come l'ISC, e di approfondire

il ruolo dell'ISC come nuovo promettente costruito in aspetti del benessere edonico e eudaimonico in studenti e lavoratori, persone cioè che si trovano ad affrontare transizioni e cambiamenti significativi nel proprio percorso formativo e lavorativo (Di Fabio, 2006; 2015a; Di Fabio & Bucci, 2015a, 2016; Di Fabio & Kenny, 2012a, 2012b, 2015; Di Fabio & Palazzeschi, 2008b, 2012a, 2012b; 2015, 2016; Di Fabio et al., 2013; Di Fabio et al., 2012; Di Fabio & Maree, 2012, 2016b; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b).

3.2 Intrapreneurial Self-Capital e *career outcome*

L'importanza del nuovo *career and life* costruito di ISC nel processo di *career management* è stata dimostrata empiricamente (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f).

La relazione positiva tra ISC e *employability*, *career decision self-efficacy* e la relazione inversa con le *career decision-making difficulties* (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) dimostrata empiricamente in studenti di scuola secondaria di secondo grado (Di Fabio, 2014f) e in studenti universitari (Bucci & Di Fabio, 2015) depone a favore dell'incremento dell'ISC in quanto può aiutare a prevenire i problemi legati al *career decision-making* anziché focalizzarsi sulla cura del problema, in un'ottica di *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009). Infatti la consapevolezza delle proprie risorse di ISC può aiutare le persone in modo preventivo ad affrontare con successo l'odierno mondo del lavoro caratterizzato da costanti cambiamenti, anticipando problemi futuri e attuando azioni precocemente per ottenere *outcome* positivi (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f).

La consapevolezza di un *core* imprenditivo può dunque essere molto utile per delineare ed eventualmente modificare il proprio progetto di vita personale e professionale attraverso la creazione di nuove opportunità, il rinforzo dell'*adaptability* e dell'*employability*, la costruzione della propria identità e del

proprio Sé per il successo personale (Guichard, 2013; Savickas, 2013) ma anche la possibilità di preservare ed esprimere le proprie potenzialità e talenti.

Dunque emerge l'importanza di approfondire le relazioni tra l'ISC e *career outcome* (*employability*, *career decision self-efficacy*, stili decisionali, *life project reflexivity*) in studenti e lavoratori (i dati della ricerca empirica verranno riportati nel quinto capitolo) con lo scopo di favorire l'identificazione e il potenziamento del proprio capitale imprenditivo per "equipaggiare" gli individui di fronte alla complessità del XXI secolo.

3.2.1 *Employability*

Quando ci si riferisce al concetto di *employability* è opportuno mettere in evidenza che non si tratta di un sinonimo di occupazione ma si configura come una caratteristica fondamentale per gli individui nel XXI secolo, mostrando l'importanza di aspetti personali che si riferiscono sia al possesso di competenze professionali aggiornate sia alla capacità di adattamento dell'individuo al contesto per aumentare le sue possibilità occupazionali (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Occorre dunque tenere in considerazione quali possibilità di impiego le persone percepiscono di avere e quali fattori influenzano tale percezione (Rothwell & Arnold, 2007).

In letteratura emergono molteplici definizioni del concetto di *employability* (Di Fabio & Bucci, 2013, 2015a; Di Fabio & Palazzeschi, 2013) che sottolineano aspetti differenti: mantenimento del lavoro (Hillage & Pollard, 1998); risorse personali (Fugate et al., 2004); orientamento all'*employability* (Van Dam, 2004); expertise occupazionale, anticipazione, ottimizzazione, equilibrio tra bisogni professionali e personali (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006); sostenibilità, qualificazione, prospettiva orientate al futuro (Rothwell & Arnold, 2007); soddisfazione e successo (Dacre Pool & Sewell, 2007); meta-competenze (adattabilità, conoscenza di sé, consapevolezza dell'orientamento professionale, senso di *purpose*, autostima) (Coetzee, 2008); sostenibilità (van der Klink et al., 2016); fattori interni ed esterni (De Cuyper & De Witte, 2011).

Hillage e Pollard (1998) definiscono l'*employability* come la capacità di trovare un primo lavoro, di mantenerlo e di trovarne uno nuovo se richiesto, resa possibile dall'interazione fra caratteristiche personali (capacità di *career management*, di ricerca di lavoro, approccio strategico) e contesto (caratteristiche del mercato del lavoro).

Nella definizione di Fugate et al. (2004) l'*employability* è considerata come un costrutto psicosociale che include una combinazione sinergica di tre dimensioni: identità professionale, adattabilità personale, capitale umano. Si riferisce a qualcosa di più e di maggiormente complesso rispetto alla motivazione professionale, all'iniziativa personale e alla personalità proattiva, aspetti inclusi in tale costrutto. Facilita il riconoscimento di opportunità nel mercato del lavoro e la creazione di nuove opportunità.

Nel 2004 anche van Dam ha introdotto il concetto di orientamento all'*employability* in relazione agli atteggiamenti dei lavoratori verso gli interventi finalizzati all'incremento della flessibilità organizzativa attraverso lo sviluppo e il mantenimento dell'*employability* per l'organizzazione. Gli interventi per l'*employability* spesso implicano un cambiamento nella situazione di lavoro attuale dei lavoratori. Per aumentare la propria *employability*, un lavoratore può cambiare attività lavorativa, professione, organizzazione o seguire corsi di formazione.

Van der Heijde e Van der Heijden (2006) offrono una definizione di *employability* fondata sulla percezione individuale che comprende l'*expertise* professionale, l'anticipazione (essere in grado di comprendere prima quali fattori possono favorire la propria *employability*), l'ottimizzazione (essere in grado di investire in maniera mirata su azioni di potenziamento della propria *employability*) e il bilanciamento tra i bisogni personali e lavorativi.

Rothwell e Arnold (2007) presentano l'*employability* come l'abilità percepita di raggiungere un'occupazione sostenibile adeguata rispetto al proprio livello di qualificazione. E ancora, in una prospettiva orientata al futuro, l'*employability* rappresenta l'abilità degli individui di affrontare proattivamente le sfide del mercato del lavoro (Rothwell & Arnold, 2007).

Dacre Pool e Sewell (2007) considerano l'*employability* in relazione al possesso di un insieme di abilità, conoscenze e caratteristiche personali che aumentano la probabilità che un individuo scelga occupazioni nelle quali si senta soddisfatto e possa avere successo.

Successivamente Coetzee (2008) intende l'*employability* come il possesso di metacompetenze (adattabilità, conoscenza di sé, consapevolezza dell'orientamento professionale, senso di *purpose*, autostima) in grado di rendere le persone degli agenti proattivi per il *career management*.

De Cuyper e De Witte (2011) propongono l'*employability* come basata sulla percezione individuale delle opportunità lavorative disponibili e influenzata sia da fattori interni (formazione dell'individuo per aumentare la propria *employability*) che fattori esterni (condizione economica, struttura del mercato del lavoro). Inoltre l'*employability* comprende l'abilità di raggiungere e mantenere il lavoro desiderato.

Recentemente è stato introdotto il concetto di *employability* sostenibile (van der Klink et al., 2016) che include valori personali, significati del lavoro e benessere degli individui. L'*employability* sostenibile si riferisce al fatto che i lavoratori, attraverso la loro vita lavorativa, possono raggiungere opportunità tangibili in termini di bagaglio di competenze. Possono anche acquisire le condizioni necessarie che permettano loro di esercitare un contributo di valore attraverso il loro lavoro nel presente e nel futuro, salvaguardando allo stesso tempo la salute e il loro benessere.

In letteratura emergono dunque fattori interni e fattori esterni che possono influenzare l'*employability* (Rothwell & Arnold, 2007). I fattori interni si riferiscono a: conoscenze e abilità legate al lavoro e padronanza nella ricerca del lavoro (Hillage & Pollard, 1998); potenziale di apprendimento (attività formative che l'individuo può intraprendere per aumentare la propria occupabilità) (Lane, Puri, Cleverly, Wylie, & Rajan, 2000). I fattori esterni comprendono le caratteristiche del mercato del lavoro, in termini di possibilità di impiego (per un determinato tipo di laurea o una determinata professione) oppure di possibilità di impiego per persone che possiedono determinate competenze (Kirschenbaum & Mano-Negrin, 1999; Lane et al., 2000; Rajan, 1997).

L'*employability* si configura come un concetto in grado di stimolare la riflessione su molteplici aspetti relativi alla carriera, al lavoro e al significato della propria vita (Bernaud et al., 2016; Di Fabio, 2014e; Guichard, 2013; Savickas, 2011a).

Di Fabio (2014m) ha messo a punto la versione italiana della *Self-Perceived Employability Scale* per studenti universitari (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a), per studenti di scuola secondaria di secondo grado (Di Fabio & Bucci, 2015b) e la versione italiana della *Dispositional Measure of Employability Scale* per lavoratori (Di Fabio & Bucci, 2017), mettendo a disposizione del contesto italiano strumenti adeguati per la rilevazione del costrutto di *employability* in target differenziati, favorendo nuove prospettive di ricerca e intervento.

In alcuni studi (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f) è stata rilevata empiricamente la relazione positiva tra ISC ed *employability*.

La possibilità di approfondire le relazioni tra ISC ed *employability* diventa molto importante sia in studenti universitari che stanno affrontando transizioni cruciali verso il mondo del lavoro sia in lavoratori che si trovano a gestire situazioni critiche quotidianamente in un contesto lavorativo in continuo cambiamento (i dati della ricerca empirica verranno riportati nel quinto capitolo).

Si tratta dunque di risorse individuali fondamentali per migliorare la capacità di gestire il *career and self management* nel XXI secolo (Di Fabio, 2014i, 2015b) permettendo alle persone di creare le proprie opportunità, di trovare occupazioni sostenibili, sulla base delle proprie capacità e dell'intercettazione delle risorse e dei vincoli nell'ambiente in cui vivono e lavorano.

3.2.2 Career Decision Self-Efficacy

Le credenze di autoefficacia sono le credenze di un individuo circa la propria capacità di raggiungere specifici obiettivi attraverso la direzione che attribuisce alle proprie azioni e comportamenti. Sono state concettualizzate da Bandura (1977, 1997) e riflettono la capacità individuale di esercitare controllo sulla propria vita. Sono al centro di una prospettiva agentica di funzionamento

umano che enfatizza la capacità dell'individuo di influire sul proprio funzionamento e sugli eventi della propria vita (Bandura, 1997).

In particolare, le credenze di efficacia sono specifiche e relative al compito, in quanto fanno riferimento ai giudizi delle persone a proposito dei comportamenti che ritengono di essere in grado di mettere in atto in presenza di determinate richieste di performance. Le credenze di autoefficacia pertanto si differenziano da altri costrutti, a prima vista molto simili, come il concetto di sé, che riguarda l'insieme delle credenze relative a se stessi e l'autostima. Quest'ultimi costrutti riguardano le valutazioni che complessivamente gli individui formulano a proposito di se stessi intesi come persone (Wylie, 1979), anche se occorre prestare attenzione al fatto che le credenze di autoefficacia contribuiscono a delineare sia l'immagine di sé che l'autostima (Maddux, 1995). Secondo Bandura le credenze di autoefficacia sono giudizi su quanto una persona crede di poter agire efficacemente al fine di raggiungere un obiettivo oppure di far fronte in modo appropriato a situazioni difficili (Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 1996).

In letteratura è stato rilevato che molti tipi di credenze di autoefficacia sono associati a migliore performance e funzionamento efficace della persona nei diversi contesti e in diverse età. È stata attribuita attenzione anche a credenze di autoefficacia che riguardano le varie aree di funzionamento (formazione, relazioni interpersonali, salute). Un funzionamento efficace in queste diverse aree può richiedere differenti capacità e la valutazione da parte dell'individuo che queste capacità siano differenti nei diversi ambiti (Bandura et al., 1996).

Nella letteratura sul *career decision-making process* è possibile evidenziare l'interesse per lo studio di variabili individuali relative al *career decision* (Borges & Savickas, 2002; Di Fabio & Busoni, 2009; Di Fabio, Busoni, & Palazzeschi, 2011; Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio & Palazzeschi, 2009; Di Fabio et al., 2013; Di Fabio et al., 2015; Di Fabio & Saklofske, 2014a; Laethem, Mestgagh, & Vanderheyden, 2003; Nilsson et al., 2007; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, Dauwalder, 2012; Tokar, Fischer, & Subich, 1998)

La *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) è una variabile tradizionalmente importante nel *career decision-making* (Creed & Patton, 2003;

Di Fabio & Saklofske, 2014a; Kornspan & Etzel, 2001; Luzzo, 1995; Rogers, Creed, & Ian Glendon, 2008; Rossier, 2014; Whiston, 2008).

La CDMSE può essere definita come il grado in cui una persona ritiene di riuscire a completare con successo un compito in riferimento al proprio processo di *career decision making*, come ad esempio la raccolta di informazioni, l'identificazione di obiettivi, la pianificazione per il futuro e il problem-solving (Betz, Klein, & Taylor, 1996). È considerata dunque come uno dei fattori significativi che influiscono sul *career decision-making process* (Creed & Patton, 2003; Whiston, 2008). La CDMSE è importante nel processo di scelta di una professione e nella costruzione della propria carriera (Betz et al., 1996) soprattutto nell'era post-moderna caratterizzata da incertezza e instabilità (Di Fabio & Saklofske, 2014a; Guichard, 2013; Savickas, 2011a, 2013; Savickas et al., 2009).

Per quanto concerne gli studi in ambito formativo, occorre sottolineare che tradizionalmente le credenze di autoefficacia sono state concettualizzate come conoscenze altamente contestualizzate che influenzano i processi di valutazione (Bandura, 1997). Poiché l'autoefficacia è relativa a compiti specifici, è opportuno esplorare le varie espressioni di auto-efficacia in situazioni diverse. In ambito scolastico e accademico, gli studiosi si sono concentrati sulle credenze degli studenti in grado di padroneggiare con successo materie di studio specifiche o aree curriculari nonché di regolare autonomamente il corso degli studi e le attività di apprendimento (Bandura et al., 1996; Pappas & Kounenou, 2011; Pastorelli et al., 2001). Inoltre è possibile evidenziare che, nonostante le conoscenze e le abilità cognitive siano necessarie per ottenere risultati accademici positivi, non sono sufficienti (Bandura, 1997). Gli studenti spesso sanno cosa fare, ma non compiono lo sforzo necessario per affrontare soprattutto compiti considerati difficili. Gli studenti con maggiori capacità di regolazione autonoma, sembrano in grado di agire con maggior efficacia (Pappas & Kounenou, 2011; Zimmerman & Martinez-Pons, 1988).

Per quanto concerne gli studi in ambito lavorativo, l'autoefficacia si sviluppa a partire dall'acquisizione di caratteristiche cognitive e sociali complesse ed è considerata come un fattore rilevante nella teoria motivazionale. L'*occupational self-efficacy* può essere definita come la credenza nelle proprie

abilità e competenze di ottenere performance di successo ovvero di completare differenti situazioni e compiti a lavoro (Schyns & Von Collani, 2002). Gli individui valutano inizialmente le loro capacità, poi compiono scelte e infine esercitano lo sforzo necessario per raggiungere i propri obiettivi (Bandura, 1997; Bandura et al., 2001; Gist & Mitchell, 1992). Inoltre maggiore è la percezione della propria abilità di avere una buona performance o dell'autoefficacia nello svolgere un compito, maggiore è lo sforzo compiuto per la performance.

Nella letteratura organizzativa, emerge come l'autoefficacia sia associata direttamente alla *job satisfaction* (Judge & Bono, 2001) e alla performance (Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998). L'autoefficacia può essere considerata come una risorsa personale e può agire come un fattore di buffer nella relazione *stressor-strain* (Grau, Salanove, & Peiró, 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992). L'autoefficacia può anche avere effetti di mediazione (Lent & Hackett, 1987) nella relazione *stress-strain* o nella relazione tra tratti di personalità e interessi professionali (Nauta, 2004). Ciò evidenzia l'importanza di facilitare negli individui la percezione di CDMSE nell'ambito della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni nonché la necessità di strumenti di misurazione che possano essere applicati a livello nazionale e internazionale. Dunque la CDMSE risulta significativa nel processo di scelta di una professione e nella costruzione del proprio percorso professionale (Betz et al., 1996) soprattutto nell'epoca post-moderna caratterizzata da incertezza e imprevedibilità (Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b). A tale proposito alcuni studi empirici hanno mostrato la relazione positiva tra la percezione di capitale imprenditivo del Sé e la CDMSE in studenti di scuola secondaria di secondo grado (Di Fabio, 2014f) e in studenti universitari (Bucci & Di Fabio, 2015).

Emerge dunque l'importanza di approfondire il ruolo dell'ISC nel favorire la percezione delle credenze di autoefficacia degli individui nel processo di *career decision-making* in studenti universitari e nell'ambito occupazionale in lavoratori (i dati della ricerca empirica saranno riportati nel quinto capitolo) per progettare e realizzare interventi che possano migliorare la percezione delle proprie capacità di completare i compiti assegnati in ambito formativo e lavorativo per raffinare le capacità di *career and life management*.

3.2.3 Stili decisionali

L'attenzione agli stili decisionali in letteratura è emersa sempre di più progressivamente (Loo, 2000) per quanto riguarda l'ambito della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni (Loo, 2000) e la Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale (Di Fabio, 2006; Nota & Soresi, 2002; Palazzeschi & Di Fabio, 2014).

Il processo di *decision-making* è complesso e coinvolge molteplici strutture cognitive perché l'individuo possa valutare e interpretare gli eventi al fine di scegliere tra corsi di azione tra loro alternativi. L'individuo è chiamato a prendere decisioni ogni giorno e più volte al giorno per affrontare situazioni diverse, da quelle che riguardano gli acquisti quotidiani a quelle che riguardano la scelta di una nuova scuola o di un nuovo lavoro. Il processo di *decision-making* richiede che l'individuo consideri e integri molteplici informazioni per generare delle alternative e identificare le strategie di pensiero più opportune per prendere una decisione. Scelte ponderate si basano sull'utilizzo di strategie che permettono di fare confronti e ipotesi prima di giungere a una decisione, mentre scelte automatiche presuppongono la messa in atto di procedure già provate senza un'approfondita analisi della situazione e delle alternative disponibili. Quest'ultima strategia viene frequentemente utilizzata in situazioni conosciute e sperimentate precedentemente o in situazioni in cui il decisore si sente sotto pressione ad esempio per il tempo esiguo a disposizione. Le prime ricerche sul processo di *decision-making* si sono focalizzate sul grado in cui le persone seguivano le teorie normative e i modelli probabilistici (Edwards, 1954; Von Neumann & Morgenstern, 1947) per compiere scelte ottimali. Successivamente la ricerca si è concentrata maggiormente su come il problema decisionale e la situazione decisionale agiscano sul processo decisionale (Kleindorfer, Kunreuther, & Schoemaker 1993; Payne, Bettman, & Johnson, 1993).

Per giungere a una definizione del costrutto di stile decisionale occorre esplorare l'evoluzione storica del costrutto e prestare attenzione ai livelli progressivi di complessità che si sono delineati. In letteratura esistono infatti molteplici definizioni di stile decisionale che sono state date nel corso del tempo

(Driver, 1979; Driver, Brousseau, & Hunsaker, 1990; Harren, 1979; Janis & Mann, 1977; Mann et al., 1997; Scott & Bruce, 1995) e che ne hanno di volta in volta enfatizzato aspetti diversi: situazionali, relativi al compito o individuali.

Inizialmente lo stile decisionale è stato definito come un modello abituale che gli individui utilizzano nel processo decisionale (Driver, 1979).

Harren (1979) considera lo stile decisionale come il modo tipico dell'individuo di percepire e rispondere ai compiti decisionali. Secondo questa impostazione, lo stile decisionale rappresenta, insieme al concetto di sé, una delle caratteristiche del decisore, ossia uno dei tratti relativamente stabili che determinano il modo in cui l'individuo percepisce il compito e le condizioni decisionali che influenzano il modo di procedere della persona nel processo decisionale (Harren, 1979).

Successivamente è stata operata una distinzione (Mitroff, 1983) tra la dimensione della raccolta dei dati, caratterizzata dal fatto che le persone si basano su dati sensibili oppure su un approccio di tipo olistico per prendere decisioni e la dimensione decisionale, caratterizzata dal fatto che le persone si basano sul pensiero o sul sentimento per prendere decisioni.

Dunque il concetto di stile decisionale può essere utile per capire perché persone diverse quando si trovano di fronte a una stessa decisione utilizzano processi decisionali diversi (Nutt, 1990).

Driver et al. (1993) hanno indicato che lo stile decisionale è un'abitudine appresa dall'individuo e che la differenza principale tra gli stili riguarda la quantità di informazioni considerate nel processo decisionale e il numero di alternative identificate per giungere a una decisione.

Per stile decisionale s'intende anche il termine più utilizzato per lo sviluppo di carriera e il comportamento professionale (Scott & Bruce, 1995). Scott e Bruce (1995), nel tentativo di integrare i precedenti lavori, hanno definito lo stile decisionale come il modello di risposta appresa da un individuo ed esibito di fronte a una situazione decisionale. Non è un tratto di personalità ma un'abitudine basata sulla propensione a reagire in un certo modo in un contesto specifico di decisione.

È importante prendere in considerazione la definizione integrata di stile decisionale di Thunholm (2004): è “un *pattern* di risposta esibito da un individuo in una situazione decisionale. Questo *pattern* di risposta è determinato dalla situazione decisionale, dal compito decisionale e dallo stesso decisore. Le differenze individuali fra decisori includono differenze nelle abitudini ma anche differenze nelle abilità cognitive di base come il processare le informazioni, l'autovalutazione e l'autoregolazione, che hanno un consistente impatto sui *pattern* di risposta nei diversi compiti e situazioni” (p. 941). L'autore ha ipotizzato che lo stile decisionale non sia solo un'abitudine ma anche una caratteristica del decisore. L'autore ha condotto uno studio dal quale è emerso che lo stile decisionale è in grado di coinvolgere anche l'auto-valutazione di base e l'autoregolazione, ovvero la capacità generale dell'individuo di avviare e mantenere le proprie intenzioni. Secondo Thunholm (2004) pertanto è importante considerare che lo stile decisionale non è semplicemente un'abitudine dell'individuo a rispondere in un certo modo in una determinata situazione decisionale ma che coinvolge anche le modalità generali per l'elaborazione delle informazioni, l'autovalutazione di base e la capacità generale di avviare e mantenere le intenzioni. Secondo l'autore, se i diversi stili decisionali sono completamente basati su un'abitudine appresa dall'individuo allora non sembra difficile imparare un'altra abitudine. Se, invece, lo stile decisionale dell'individuo dipende in gran parte dalle sue capacità cognitive di base stabili e non facilmente modificabili, allora il supporto ai sistemi di decisione deve essere flessibile al fine di assicurarsi di tenere in conto le esigenze personali dei decisori. Infine emerge la necessità di una più ampia definizione del termine stile decisionale, ovvero una definizione olistica che sia in grado di esplorare l'individuo a 360 gradi (Thunholm, 2004).

La psicologia della decisione può offrire un contributo rilevante all'individuazione delle sequenze di presa di decisione poiché ogni individuo utilizza euristiche, stili decisionali e strategie di problem-solving che minimizzano lo sforzo cognitivo necessario a raggiungere determinati risultati. Alcuni autori dunque hanno ipotizzato l'esistenza di veri e propri stili decisionali che

definiscono specifiche condotte individuali all'interno di specifici contesti (Scott & Bruce, 1995).

Di seguito verranno indicati i modelli di stili decisionali principalmente utilizzati dagli individui quando si trovano di fronte a una scelta.

Il modello di Scott e Bruce (1995) prevede cinque stili decisionali in termini comportamentali, che rappresentano i cinque fattori del *General Decision-making Style Inventory* (GDMS, Scott & Bruce, 1995). Il primo stile decisionale è quello *Razionale*, caratterizzato da un'approfondita ricerca delle informazioni e da una valutazione sistematica delle alternative individuate. Il secondo stile decisionale è quello *Intuitivo*, caratterizzato dalla tendenza ad affidarsi alle proprie intuizioni e ai propri sentimenti nel compiere una scelta. Lo stile *Dipendente* è caratterizzato da una ricerca di consigli e opinioni degli altri prima di prendere decisioni importanti. Il quarto stile è quello *Evitante*, caratterizzato dai tentativi da parte dell'individuo di evitare la presa di decisione e di posticiparla il più lontano possibile nel tempo. L'ultimo stile è quello *Spontaneo*, caratterizzato da sensazioni e intuizioni immediate e dal desiderio di compiere la scelta il più rapidamente possibile.

Il Modello di Mann et al. (1997) deriva da una rielaborazione del Modello di Janis e Mann (1977). Il modello di Mann et al. (1997) prevede la definizione dei seguenti quattro stili decisionali: evitamento, vigilanza, procrastinazione e ipervigilanza. L'*evitamento* si riferisce alla tendenza a evitare il conflitto affidando ad altri la responsabilità della decisione; la *vigilanza* indica un modo di procedere attento e razionale, indirizzato alla chiarificazione degli obiettivi da raggiungere; la *procrastinazione* costituisce la tendenza a posticipare il momento in cui affrontare il problema decisionale; l'*ipervigilanza* indica la tendenza a cercare in maniera frenetica un modo per risolvere il conflitto che deriva dal dover scegliere in ogni caso.

A tale proposito è importante approfondire le relazioni tra ISC e stili decisionali per comprendere come un *core* di risorse imprenditive (Di Fabio, 2014f) possa favorire l'utilizzo di stili decisionali adattivi, a partire dai primi risultati empirici di vari studi di Di Fabio (2014o).

A tal proposito il presente lavoro si propone di approfondire le relazioni tra ISC e stili decisionali (i dati della ricerca empirica verranno presentati nel quinto capitolo) per comprendere meglio come la maggiore consapevolezza delle proprie risorse interne possa favorire in maniera preventiva l'utilizzo di stili decisionali adattivi. Ciò significa che gli individui potranno utilizzare fattori interni e fattori esterni in maniera adeguata e flessibile in base alle diverse situazioni in cui si trovano per affrontare con successo le varie sfide che il XXI secolo pone sempre più frequentemente. Potranno altresì essere prevenuti potenziali problemi decisionali e rinforzate le capacità di *life and career management* (Di Fabio, 2014f).

L'individuo, più consapevole della proprie risorse interne e delle alternative esterne, potrà prendere le decisioni in maniera attenta e precisa per affrontare efficacemente i continui cambiamenti, criticità e transizioni sia nella vita personale sia nella vita professionale che sono sempre più strettamente connesse (Savickas, 2011a).

3.2.4 Life Project Reflexivity

Nel XXI secolo caratterizzato da rapidi e continui cambiamenti economici, tecnologici e sociali (Di Fabio & Maree, 2016c; Schwab, 2016), gli individui sono chiamati non solo a “saper decidere” ma soprattutto a “saper diventare” (Savickas, 2011a, 2014), come una delle meta-competenze chiave per affrontare consapevolmente le varie transizioni (Di Fabio, 2015d; Di Fabio & Maree, 2016c; Savickas, 2011a, 2014).

Nel quadro della *Career Construction Theory* (Savickas, 2005) e della *Life Construction Theory* (Guichard, 2013), si delinea l'importanza dell'identità narrativa degli individui per un positivo *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a). In particolare i concetti di narrabilità, biograficità e riflessività risultano cruciali per la costruzione del percorso di vita personale e professionale (Di Fabio, 2014l).

Il concetto di narratabilità riguarda lo *storied self* (Savickas, 2011a), la costruzione del Sé come storia che permette di risolvere un problema, facendo chiarezza e favorendo lo sviluppo di progetti per il proprio futuro (Savickas, 2005). La capacità di narrare la propria vita può favorire maggiore consapevolezza della propria complessità (Di Fabio, 2014l), elaborando un ponte biografico per costruire e ricostruire il Sé, che si trova ad affrontare molteplici transizioni (Savickas, 2005, 2011a).

Il concetto di narratabilità è strettamente connesso con quello di biograficità (Alheit & Daussien, 1999; Savickas, 2011a) relativo alla capacità di superare le criticità e di attribuire un significato agli eventi della propria vita. Viene pertanto generato un tema di vita (Savickas, 2011a), collegando i significati dei ricordi passati, delle esperienze presenti e delle aspirazioni future. È nella cornice narrativa che gli individui hanno la possibilità di fare maggiore chiarezza sui molteplici Sé plurali (Guichard, 2009). La narratabilità e la biograficità sono le basi per la riflessività, la capacità degli individui di riflettere su di sé e sui progetti a breve, medio e lungo termine, in un filo continuo tra ciò che è stato e ciò che si costruisce, individuando gli step necessari per realizzarli (Di Fabio, 2014l, 2015d).

Questi tre concetti di narratabilità, biograficità e riflessività, utili per la costruzione della propria identità narrativa, sono importanti anche prendendo in considerazione il sistema delle Forme Identitarie Soggettive (SFIS; Guichard, 2010). Una FIS corrisponde essenzialmente a uno specifico ruolo sociale, al modo di essere, agire e interagire in specifici contesti e alla percezione che l'individuo ha di se stesso in tale ruolo (Guichard, 2010). Le FIS costituiscono il Sistema di Forme Identitarie Soggettive (SFIS) in termini di articolazione dei Sé plurali della persona. Lo sviluppo della propria identità è influenzato dalla consapevolezza relativa al sistema, in particolare alla Forma Identitaria Soggettiva Ambita (FISA), all'ordine di priorità delle FISA, importanti per la realizzazione di Sé, alle FIS secondarie come aspetti comunque significativi nello SFIS della persona (Guichard, 2010). Il Sistema di Forme Identitarie Soggettive (SFIS) pertanto include identità individuali plurali e in costante cambiamento nell'attuale società post-moderna. Emerge inoltre l'importanza del concetto di *core* FIS (Guichard,

2013b) relativo a una FIS all'interno della quale la persona si propone di soddisfare un bisogno di *self-actualization*. La *core* FIS mette in evidenza un ambito di vita nel quale la persona intende raggiungere risultati ottimali (Guichard, 2013b), in riferimento alla FISA che gli individui intendono realizzare per costruire possibili Sé futuri. La *core* FIS è associata all'aspettativa di raggiungere un obiettivo che ha un valore autentico per la persona e che può favorire il raggiungimento di una piena *life meaningfulness* nel processo di costruzione di vita (Di Fabio, 2014l; Guichard, 2013b).

Riprendendo il concetto di riflessività (si veda il primo capitolo), occorre sottolineare l'importanza per costruire uno *storied self* (Savickas, 2011a) e assumersi la responsabilità della direzione della propria esistenza (Di Fabio, 2015d) e dei percorsi sempre più individualizzati sul piano personale e professionale (Savickas, 2011a, 2014). Le persone possono rintracciare aspetti autentici di sé, riflettere sui propri progetti presenti e futuri per arrivare a un *Purposeful Self* (Di Fabio, 2014l), utilizzando la riflessività ancorata alla meta-riflessione (Di Fabio, 2015d; Maree, 2013). È importante che le persone possano immergersi e realizzare processi di *Self-attunement* (Di Fabio, 2014l) che permettono, attraverso il "go between the concepts" (Guichard, 2013), di scoprire e accordare i propri talenti e potenzialità ai progetti di vita, muovendosi tra oggettività e soggettività dei propri talenti e potenzialità, dotate di significati diversi e pertanto da riconoscere e armonizzare per il raggiungimento di obiettivi davvero rilevanti per le persone (Di Fabio, 2014l, 2015d).

Nello scenario post-moderno risulta importante promuovere la capacità riflessiva degli individui (Bangali & Guichard, 2012; Guichard, 2013) in modo tale che siano sempre più a stretto contatto con il Sé autentico e alimentino un'intenzionalità progettuale in linea con una consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l). L'ascolto dei propri valori e scopi di vita permetterà di disambiguare tra Sé plurali e di collocare la propria vita in una cornice pienamente significativa (Di Fabio, 2014l) verso la realizzazione soddisfacente dei propri obiettivi (Savickas, 2011a). Così gli individui potranno prendersi cura responsabilmente e autonomamente della costruzione del proprio progetto

personale e professionale (Di Fabio, 2015d) per l'espressione della formula del successo personale di Savickas (2011a, 2014).

In riferimento al potenziamento della riflessività sui progetti futuri, Di Fabio (2015d) ha sviluppato il costrutto di *Life Project Reflexivity* e ha messo a punto lo strumento della *Life Project Reflexivity Scale* (LPRS) per rilevare le tre dimensioni principali relative a: progettualità chiara e definita, autenticità della propria progettualità, consapevolezza dei rischi progettuali insiti nei processi di acquiescenza (Di Fabio, 2014d). La progettualità implica la consapevolezza dei propri progetti, lo sguardo a ciò che si vuole diventare nei prossimi capitoli della propria vita, considerando le conseguenze possibili. L'autenticità è intesa come chiarezza nella definizione dei propri progetti di vita ancorati ai valori più autentici, al Sé autentico in una cornice significativa di riferimento per la persona. Il riconoscimento dell'acquiescenza riguarda la consapevolezza della tendenza a dichiararsi d'accordo e ad accettare progettualità proposte da altri, adattandosi passivamente ai valori della società in cui si vive e/o dei gruppi di appartenenza invece che ai valori più autentici di se stessi.

Il costrutto di *Life Project Reflexivity* e la *Life Project Reflexivity Scale* (LPRS) (Di Fabio, 2015d) si pongono all'attenzione di quanti operano nell'ambito dell'orientamento e del *career counseling*, della psicologia del lavoro e delle *human resources* nel XXI secolo a sostegno di interventi e azioni di prevenzione di insuccessi e disagi e di promozione delle forze e delle risorse degli individui, nella costruzione autonoma del progetto professionale e di vita degli individui (Di Fabio, 2015d; Guichard, 2013; Savickas, 2014).

È pertanto importante approfondire le relazioni tra ISC e la *Life Project Reflexivity* per comprendere come un *core* di caratteristiche personali imprenditive (Di Fabio, 2014f) possa incrementare anche la riflessività degli individui verso una costruzione autentica e di successo della propria vita (Di Fabio, 2015d).

A tale proposito il presente lavoro si propone di presentare uno studio esplorativo in studenti universitari e lavoratori (i dati della ricerca empirica verranno presentati nel quinto capitolo) per approfondire la relazione tra una maggiore percezione delle proprie risorse personali imprenditive e una maggiore

riflessività, in termini preventivi, sul proprio progetto di vita personale e professionale, in linea con il proprio Sé autentico e i propri obiettivi significativi. Esprimere le proprie risorse imprenditive e stare in ascolto di se stessi sono ingredienti di rilievo per intercettare opportunità realistiche nella declinazione armonica di mondo interno e mondo esterno (Di Fabio, 1998) per intraprendere un autentico percorso di successo personale (Savickas, 2011a, 2014) nel corso della propria vita (Di Fabio, 2015d).

3.3 Intrapreneurial Self-Capital e benessere edonico

Lo studio del benessere edonico risale all'Antica Grecia. Lo scopo ultimo della vita risultava il raggiungimento della felicità e del massimo piacere e l'evitamento della sofferenza (Ryff & Boylan, 2016). Queste concezioni del benessere influirono sul pensiero di successivi filosofi, come Hobbes che considerava la soddisfazione degli appetiti umani come la via per raggiungere la felicità; Locke che riteneva la vita, la libertà e la proprietà come diritti umani fondamentali; Bentham e Mill che enfatizzavano come una buona società dovesse essere fondata su individui che provano a massimizzare il piacere e l'interesse personale.

Nel XX secolo Bradburn (1969) affermò che la felicità derivava dal bilanciamento tra affettività negativa e positiva (quest'ultima intesa come insieme di esperienze di felicità durante l'arco di vita). Il raggiungimento della soddisfazione di vita era considerato come indicatore di crescita di successo per l'adulto (Neugarten et al., 1961).

Nel quadro della psicologia positiva recente (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), la prospettiva edonica definisce il benessere soggettivo (SWB – *subjective well-being*; Kahneman et al., 1999) come evitamento di sofferenze e raggiungimento del piacere, con prevalenza di emozioni positive su quelle negative.

A partire dagli anni Cinquanta del secolo scorso, gli studi sul benessere si sono concentrati sul benessere soggettivo, portando all'individuazione di tre

componenti separate del costrutto (Andrews & Withey, 1976): *positive affect* (PA), legato a esperienze piacevoli e che rievocano emozioni positive; *negative affect* (NA), che si riferisce a esperienze meno piacevoli dovute a emozioni negative; *life satisfaction* (Diener & Lucas, 1999).

Negli studi sul benessere soggettivo emerge l'importanza di favorire il raggiungimento di uno stato di felicità e soddisfazione nella propria vita (Di Fabio et al., 2016).

Di seguito verranno prese in considerazione le possibili relazioni tra l'ISC e aspetti di benessere edonico: *life satisfaction* e *positive and negative affect*.

3.3.1 *Life satisfaction*

La *Life Satisfaction* (LS) rappresenta la componente cognitiva del benessere edonico (SWB) (Andrews & Withey, 1976; Diener et al., 1985) nel quadro della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Non riguarda gli aspetti emotivi ma gli aspetti cognitivi del giudizio (Diener et al., 1985). Può essere anche considerata come il giudizio medio di soddisfazione tenuto conto di ogni aspetto della propria vita (Andrews & Withey, 1976).

Può essere pertanto definita come un giudizio cognitivo complessivo della qualità di vita di una persona secondo i suoi criteri di scelta (Pavot & Diener, 1993; Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik, 1991; Shin & Johnson, 1978) o come valutazione riassuntiva di ciò che piace o meno nella propria vita (Heller, Watson, & Ilies, 2003). Il giudizio individuale sulla soddisfazione per la propria vita si riferisce al confronto rispetto a un criterio che ogni persona sceglie per se stessa anziché su standard imposti dall'esterno (Diener et al., 1985). Gli individui scelgono parametri di riferimento diversi in relazione ad ogni area della propria vita: appare dunque opportuno esplorare il giudizio sulla soddisfazione di vita globale, piuttosto che sulla soddisfazione in particolari ambiti (Pavot & Diener, 1993).

E ancora il giudizio globale sulla soddisfazione di vita può riguardare l'intero arco di vita o momenti specifici e può derivare da un confronto con i propri ideali, con le proprie aspirazioni e obiettivi, le situazioni passate e le proprie necessità ma anche da un confronto con gli altri. Questo giudizio può altresì derivare dalla valutazione di particolari ambiti, come la salute, la scuola, il lavoro, la famiglia, le relazioni sociali, i lavori domestici o il tempo libero. Non si riscontra necessariamente in letteratura la piena congruenza tra il giudizio globale e il giudizio ambito-specifico circa la soddisfazione della propria vita (Diener & Chan, 2011; Eid & Diener, 2004).

Un aspetto interessante da rilevare è che la *life satisfaction* è considerata la componente cognitiva del SWB mentre lo stato affettivo che viene riportato dall'individuo costituisce la componente emotiva (Diener et al., 1985). Fattori quali l'età, la personalità, i valori e gli obiettivi di vita possono influire sul "peso" di ciascuna componente del SWB.

Sebbene la LS sia relativamente stabile all'interno di un individuo, può variare tra le culture e in base a fattori demografici (per esempio età, formazione) (Steptoe, Deaton & Stone, 2014).

Non risulta un parametro uguale per tutti i paesi e per tutti gli individui in riferimento per esempio al reddito, agli anni di aspettativa di vita, alle disuguaglianze, al supporto sociale, alla percezione di corruzione, alla libertà di fare scelte nella propria vita (Helliwell, Layard, & Sachs, 2012, 2013).

LS può variare in base all'età poiché è elevata nei più giovani e nei più anziani soprattutto nei paesi in cui si parla la lingua inglese. LS può variare in base al genere poiché è leggermente più elevata nelle donne in tutto il mondo. LS è minore nelle persone disoccupate che presentano anche una salute peggiore e minore felicità (Helliwell et al., 2012, 2013; Steptoe et al., 2014).

LS è associata a tratti di personalità (estroversione, nevroticismo, amicalità, coscienziosità) per l'intero arco di vita delle persone. Altri fattori come la soddisfazione di sé (che è un predittore della soddisfazione in generale) o le relazioni interpersonali, la partecipazione nella comunità e la realizzazione di attività significative, sono importanti per la LS (Helliwell et al., 2012, 2013).

LS è associata anche a un buono stato di salute, all'assenza di disagio o disabilità, ma occorre prestare attenzione al fatto che questo legame può dipendere dall'eventuale disturbo sviluppato dalla persona, soprattutto se di tipo psicologico. LS costituisce anche un fattore protettivo nei confronti della salute della persona (Helliwell et al., 2012, 2013).

LS può essere influenzata dalla percezione dei cambiamenti nella vita delle persone, sebbene nella maggioranza dei casi, LS ritorni al livello precedente rispetto al cambiamento per il quale si è verificato un processo di adattamento. Occorre prendere in considerazione però che molti eventi stressanti possono influire sul benessere della persona nel lungo periodo (Helliwell et al., 2012, 2013).

In uno studio (Di Fabio, Bucci et al., 2016) è emersa una relazione positiva tra ISC e LS controllando gli effetti dei tratti di personalità in un gruppo di lavoratori che si trovano ad affrontare continui cambiamenti nel proprio ambiente di lavoro e a gestire sempre più complessità.

Ecco che l'approfondimento delle relazioni tra ISC e LS può essere utile anche in studenti universitari chiamati a gestire il proprio percorso formativo e professionale.

La rilevazione di un *core* di risorse imprenditive delle persone risulta importante nell'epoca postmoderna caratterizzata da continui cambiamenti, insicurezza e transizioni che possono minacciare la soddisfazione di vita di un individuo. Gli individui che si trovano ad affrontare complessità sempre maggiori possono così fare affidamento sul proprio capitale imprenditivo del sé. La possibilità di identificare molteplici strategie per risolvere problemi e affrontare le criticità può essere d'aiuto per raggiungere risultati positivi e percepire soddisfazione per la propria vita (Di Fabio, 2011; Di Fabio & Bernaud, 2008; Di Fabio et al., 2014; van den Heuvel et al., 2013).

Le persone con maggiore soddisfazione di vita, potranno altresì accettare maggiormente i cambiamenti come occasione di crescita e di sviluppo e saranno più pronte a rispondere puntualmente alle richieste della società post-moderna (Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Gori, 2015, 2016a).

3.3.2 Positive and Negative Affect e Affective profile

Il *Positive affect* (PA) e il *Negative affect* (NA) rappresentano le esperienze emotive possibili e costituiscono due componenti del benessere soggettivo (Andrews & Withey, 1976) secondo l'approccio edonico (Watson et al., 1988).

Emergono come i due principali fattori nella rilevazione *self-reported* del proprio stato affettivo (Watson, Clark, & Tellegen, 1984).

PA e NA si riferiscono a dimensioni affettive che presentano differenze individuali nella reattività positiva e negativa (Watson et al., 1988).

Queste due dimensioni sono indipendenti l'una dall'altra, quindi un incremento in PA non necessariamente comporta una riduzione in NA (Watson & Tellegen, 1985; Tellegen, Watson, & Clark, 1999).

PA si riferisce al grado in cui una persona si sente entusiasta e attiva. Un'elevata PA corrisponde a livelli elevati di energia, concentrazione, impegno piacevole nelle attività. Una bassa PA corrisponde a tristezza e letargia.

Al contrario un'elevata NA si riferisce a una condizione di disagio, di stress, di impegno sgradito nelle attività, a rabbia, disprezzo, disgusto, colpa, paura, nervosismo. Un basso livello di NA si riferisce a uno stato di calma e di serenità.

PA e NA sono associati rispettivamente a sensibilità verso segnali di ricompensa o punizione (Watson et al., 1988).

Inoltre NA ma non PA è legata a stress percepito e scarse abilità di coping, lamentele di salute e alta frequenza di eventi sgradevoli (Watson et al., 1988).

PA ma non NA è legata a una maggiore attività sociale, a soddisfazione e ad alta frequenza di eventi piacevoli (Watson et al., 1988).

La rilevazione dell'affettività posta lungo un continuum non sempre favorisce una valutazione accurata degli aspetti positivi e negativi delle esperienze emotive (Schimmack & Diener, 1997).

Di Fabio (2014o) ha rilevato empiricamente in vari studi una relazione positiva tra ISC e PA e una relazione inversa tra ISC e NA, mettendo in evidenza

che la consapevolezza di risorse interne positive può favorire un'esperienza di affettività positiva e ridurre un'esperienza di affettività negativa.

Il *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson et al., 1988), lo strumento più comunemente usato per rilevare l'affettività, considera PA e NA come due fattori indipendenti ortogonali: alto PA vs basso PA e alto NA vs basso NA (Watson & Tellegen, 1985). Utilizzando la misura di affettività autovalutata con il PANAS, è stato sviluppato il modello degli *affective profile* (Archer et al., 2007; Norlander, Bood, & Archer, 2002; Norlander, Johansson, & Bood, 2005) che include il profilo *self-fulfilling* (alta PA, bassa NA), il profilo *high affective* (alta PA, alta NA), il profilo *low affective* (bassa PA, bassa NA), il profilo *self-destructive* (bassa PA, alta NA). Questo modello è caratterizzato dal fatto che non tratta PA e NA come due dimensioni distinte e di conseguenza offre una descrizione più specifica e dettagliata di esse (Garcia, 2012).

Molti degli studi sugli *affective profile* sono stati realizzati in Svezia (Archer et al., 2007, 2008; Garcia, Al Nima, & Kjell, 2014; Garcia & Siddiqui, 2009a, 2009b) e hanno mostrato che gli individui con il profilo di *self-fulfilling* generalmente ritengono di avere maggiore energia e di essere più ottimisti rispetto agli individui che presentano gli altri tre tipi di *affective profile* (Archer et al., 2007).

Gli individui che presentano profili *self-fulfilling* e *high affective* hanno migliori performance durante situazioni stressanti e uno stile di vita più dinamico rispetto agli individui con profili *low affective* e *self-destructive* (Norlander et al., 2002, 2005). Gli individui con profilo *self-fulfilling* riportano anche maggiore soddisfazione di vita e benessere psicologico rispetto agli individui con gli altri tipi di profili (Garcia & Siddiqui, 2009a, 2009b). Ottengono anche punteggi più elevati in variabili relative ad *agency* (per esempio autonomia, responsabilità, accettazione di sé, locus of control interno, auto-controllo) rispetto agli individui con gli altri profili (Garcia, 2012). I differenti *affective profile* riflettono altresì differenze nell'autostima, ottimismo e locus of control (Archer et al., 2008). Per esempio gli individui con profilo *self-fulfilling* mostrano elevata autostima, ottimismo e locus of control interno, al contrario degli individui con profilo *self-destructive* (Archer et al., 2008).

Gli individui con profilo *self-fulfilling* tendono a utilizzare strategie basate su valori di agenticità (per esempio il perseguimento di obiettivi strumentali), sociali (per esempio aumento delle affiliazioni e delle relazioni interpersonali) e spirituali (per esempio praticare una religione) (Tkach & Lyubomirsky, 2006) con lo scopo ultimo di raggiungere la felicità (Schütz et al., 2013).

Nello studio di Di Fabio e Bucci (2015a) viene messo in evidenza che anche nel contesto italiano gli individui con *affective profile self-fulfilling*, vale a dire individui che fanno frequentemente esperienze di emozioni positive e raramente fanno esperienze di emozioni negative, presentano maggiore soddisfazione di vita, benessere psicologico e ottimismo. Questi risultati sono in linea con quelli ottenuti in altri contesti a livello internazionale, suggerendo che i diversi *affective profile* possono essere rintracciati in differenti contesti (Di Fabio, 2014a; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Saklofske, 2014b). Inoltre i risultati indicano che i profili *self-fulfilling* possono essere incrementati attraverso interventi basati su specifici training (Ricciardi et al., 2014). Questa prospettiva è particolarmente promettente per i giovani in transizione, che devono prendere importanti decisioni per il proprio percorso professionale e di vita e che si trovano pertanto ad affrontare momenti critici nel *positive self and relational management* (Di Fabio, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a).

Anche nell'ottica della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) sarebbe interessante rilevare le relazioni tra ISC e i differenti *affective profile*. Il presente lavoro si configura come uno studio esplorativo delle relazioni tra ISC e *affective profile* sia in studenti universitari sia in lavoratori (i dati della ricerca empirica saranno riportati rispettivamente nel quinto capitolo). La prospettiva è quella di promuovere risorse individuali, in questo caso relative a una maggiore percezione di PA, che può aiutare gli individui sia a provare maggior benessere psicologico sia ad assumere una visione positiva di sé e degli altri. Infine la percezione di PA potrebbe favorire la percezione di avere a disposizione un capitale di risorse da utilizzare proficuamente per costruire in maniera energica ed entusiastica i capitoli della propria storia di vita (Di Fabio, 2014i, 2015b).

3.4 Intrapreneurial Self-Capital e benessere eudaimonico

Lo studio del benessere edonico risale ad Aristotele (Ryan & Boylan, 2016). È contraddistinto dal raggiungimento della virtù e dell'eccellenza nella propria vita a partire dal proprio potenziale, assumendosi la responsabilità della direzione della propria vita in base all'approfondita conoscenza di sé.

Alcuni secoli dopo, questa concezione è stata inclusa nel quadro della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000): la prospettiva eudaimonica definisce il benessere psicologico (PWB – *psychological well-being*; Ryff & Singer, 2008) o eudaimonico (EWB – *eudaimonic well-being*; Waterman et al., 2010) riguardante il funzionamento ottimale, la rilevazione del significato della propria vita, gli scopi, l'autorealizzazione, la crescita personale, il *flourishing*, l'accettazione di sé, gli scopi di vita, la competenza e l'autonomia (Ryff & Singer, 2008). PWB va oltre il raggiungimento di un senso di SWB e deriva dall'espressione del proprio potenziale (Ryff & Singer, 2008).

In una prospettiva di benessere eudaimonico emerge l'importanza di rilevare obiettivi significativi per l'individuo e la società, inclusa una dimensione sociale e collettiva (Delle Fave, 2014).

Esistono tre modelli principali e complementari nella definizione di benessere (Vázquez et al., 2006): il modello multidimensionale del benessere psicologico (Ryff, 1995); il modello a tre vie per la felicità (Seligman, 2002) e il modello motivazionale del benessere (Deci & Ryan, 2000).

Il modello multidimensionale del benessere psicologico (Ryff, 1995) include sei elementi eudaimonici: accettazione di sé; relazioni interpersonali di elevata qualità; un senso di autonomia nel pensiero e nell'azione; abilità di gestire ambienti complessi per soddisfare le esigenze e i valori personali; raggiungimento di obiettivi significativi per la persona e un senso di avere scopi nella propria vita; crescita continua e sviluppo come persona.

Il modello a tre vie per la felicità (Seligman, 2002) evidenzia: vita piacevole, che include un incremento di emozioni positive riguardo al passato, presente e futuro; vita impegnata, che si riferisce a mettere in azione quotidianamente le forze personali al fine di sviluppare un numero sempre

maggiore di esperienze positive; vita ricca di significato, che comprendere il significato attribuito alla propria vita e lo sviluppo di obiettivi che vanno al di là di se stessi.

Il modello motivazionale del benessere (Deci & Ryan, 2000) considera che un ottimale funzionamento psicologico si basa su: una soddisfazione adeguata delle esigenze psicologiche fondamentali (per esempio autonomia, compiti, competenze), un sistema di obiettivi intrinseci coerenti con i propri interessi e valori.

Il benessere eudaimonico, che si focalizza sulla crescita personale e le forze psicologiche al di là dell'affettività positiva, include il significato per la propria vita in riferimento al suo senso più profondo e il significato percepito in relazione alla propria vita, inclusa la natura di ciò che la persona è interiormente e della sua vita (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006).

In letteratura è emersa un'associazione positiva tra PWB e salute psico-fisica (Deci & Ryan, 2000) e il PWB è riconosciuto come rilevante per la prevenzione, la promozione della salute e la psicologia vocazionale per la sua attenzione all'identificazione di obiettivi di vita e di attività congruenti con il vero sé e i valori profondi della persona.

PWB è importante per la crescita di risorse e forze dell'individuo, l'identificazione di un significato personale nella propria vita, l'identificazione e il perseguimento dei propri obiettivi in linea con il Sé autentico e i propri valori (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Vázquez et al., 2006; Waterman et al., 2010).

Inoltre la Psicologia del lavoro e delle organizzazioni comprende la prospettiva eudaimonica (Blustein, 2009; Di Fabio, 2016f; Di Fabio, Giannini et al., 2016; Di Fabio, Bucci et al., 2016): la soddisfazione delle necessità dell'individuo relative all'autonomia, alla competenza e alle relazioni è importante per il PWB. E ancora il lavoro, favorendo l'auto-determinazione, il potere, la connessione sociale, può influire sul PWB (Di Fabio et al., 2016).

Il PWB è dunque particolarmente significativo in riferimento allo sviluppo positivo *lifelong* dell'individuo e delle organizzazioni (Di Fabio & Kenny, 2016a; Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008). Un ottimale stato di salute psico-fisica

e la longevità possono essere associate a felicità a lungo termine e a funzionamenti positivi (Luthans et al., 2007). Gli individui e i gruppi operano a livelli ottimali di funzionamento cognitivo ed emotivo quando provano più alti livelli di emozioni positive (Fredrickson, 2009).

Infine il PWB è importante per le organizzazioni poiché associato alla soddisfazione lavorativa, alla performance (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007), al turnover (Wright & Bonett, 2007) e alle relazioni interpersonali positive (Diener & Seligman, 2002).

Alla luce degli studi sul benessere eudaimonico (Di Fabio & Bucci, in preparation) che si soffermano sull'importanza di favorire il raggiungimento di un pieno e significativo funzionamento dell'individuo, di seguito verranno prese in considerazione le possibili relazioni tra l'ISC e aspetti di benessere eudaimonico: *life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità, coraggio.

3.4.1 *Life meaningfulness*

Il costrutto di *life meaningfulness* è ritenuto un'importante fattore psicologico per la promozione del benessere (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000; Fry, 2001) e la protezione da *outcome* negativi (Pearson & Sheffield 1989).

La definizione di *life meaningfulness* risale all'antichità, a partire dalla concettualizzazione di *eudaimonía* di Aristotele, attraverso gli scritti rinascimentali di Aquino sulla virtù (Linley & Joseph, 2004), fino alla nascita della psicologia in epoca moderna, nella quale la fenomenologia del significato della vita è stata studiata attraverso la ricerca sul funzionamento umano ottimale e le esperienze di trascendenza (James, 1902), l'individuazione (Jung, 1933), la maturità (Allport, 1961) e il potenziale umano (Maslow, 1962; Rogers, 1951).

Il costrutto di *life meaningfulness* qui approfondito è ancorato alla definizione di Frankl (1963), secondo cui gli individui sono fortemente motivati a trovare un significato personale, vale a dire a comprendere la natura delle proprie vite e a considerare che le proprie vite sono significative, rilevanti, ricche di valore e di scopo. Il costrutto si basa anche sulla concezione più recente elaborata

da Reker (2000), secondo cui la *life meaningfulness* è un costrutto multidimensionale che consiste nel riconoscimento di ordine, coerenza e scopo nella propria esistenza, il perseguimento e il raggiungimento di obiettivi pieni di valore, e il relativo senso di appagamento.

Nella concezione molto diffusa di Morgan e Farsides (2009) il costrutto di *life meaningfulness* comprende le dimensioni di: *Exciting life*, senso della vita relativo a un orientamento entusiasta che considera la vita come stimolante, interessante e coinvolgente; *Accomplished life*, senso della vita che riguarda obiettivi personali da raggiungere e realizzare; *Principled life*, senso della vita relativo all'avere una filosofia personale o una cornice attraverso la quale comprendere la vita; *Purposeful life*, senso della vita relativo ad avere scopi, obiettivi e intenzioni chiare; *Valued life*, senso di valore intrinseco della propria vita.

Queste dimensioni includono componenti cognitive, affettive e comportamentali in linea con la concezione di Reker (2000). Riguardano inoltre la fenomenologia del significato di vita espressa attraverso: senso del valore intrinseco della vita (Adler 1963; Battista & Almond, 1973; Frankl, 1963; Maslow, 1962); senso di una filosofia o un approccio personale attraverso il quale comprendere la vita nel suo complesso (Battista & Almond 1973; Frankl, 1963; Sharpe & Viney, 1973; Solomon et al., 2004); senso di individuare chiaramente gli obiettivi per la propria vita e le intenzioni (Frankl, 1963; Ryff, 1989; Yalom, 1980); senso che gli obiettivi personali possano essere raggiunti o soddisfatti (Bandura & Cervone, 1983; Battista & Almond, 1973; Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989; Seligman, 1991); orientamento entusiasta della vita considerata come stimolante, interessante e coinvolgente (Frankl, 1963; Maslow, 1964; Mathes et al., 1982; Nix et al., 1999; Rogers, 1951; Waterman, 1993).

Nell'ambito lavorativo, Schnell, Höge, and Pollet (2013) hanno messo in evidenza che la letteratura sul *meaning in work* indica che presenta associazioni con la valutazione soggettiva del lavoro ed è contesto-dipendente (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Schnell et al. (2013) hanno sviluppato un modello che include gli aspetti di coerenza, direzione, significatività, appartenenza, per definire il costrutto di *meaning in work*.

La dimensione della coerenza si riferisce alla consistenza personale sia in un senso verticale sia orizzontale. Si ha coerenza verticale quando processi di produzione di senso di basso livello sono concordi con processi di alto livello in modo che l'individuo possa essere stimolato a raggiungere specifici obiettivi e questi obiettivi possano contribuire a scopi più ampi che costituiscono fonti di significato per l'individuo. La coerenza orizzontale riguarda la compatibilità dei processi all'interno di uno stesso livello; in questo caso le azioni non si contraddicono, gli obiettivi e le fonti di significato sono coerenti. Un sistema con assi verticale e orizzontale coerenti è alla base della produzione di significato per la propria vita (Schnell et al., 2013).

La dimensione della direzione si riferisce a un senso generale di orientamento che permette di condurre il processo di *decision-making*, perseguendo i propri obiettivi e lo sviluppo personale. Un senso di direzione è fondamentale per il raggiungimento degli scopi nella vita e la produzione di significato (Schnell et al., 2013).

La dimensione della significatività denota la percezione dell'individuo dell'impatto che le sue azioni possono avere sulla sua vita. Riguarda la credenza individuale nelle proprie capacità di avere un'influenza sul corso degli eventi in termini di autoefficacia (Bandura, 1977) per raggiungere gli obiettivi prefissati. Le azioni percepite dall'individuo come in grado di avere un impatto positivo sulla propria vita, generano significati per l'individuo (Schnell et al., 2013), utili nella costruzione del proprio percorso personale e professionale (Di Fabio & Maree, 2016c).

La dimensione dell'appartenenza si riferisce a un senso di sentirsi parte di qualcosa di più ampio. L'integrazione in contesti più estesi permette di associare la propria vita a significati profondi (Schnell et al., 2013).

Il costrutto di *meaning in work* (Schnell et al., 2013) appare particolarmente rilevante per la costruzione del proprio percorso professionale e di vita (Di Fabio & Maree, 2016c), ed è collegato dagli autori alla reale sostenibilità (Di Fabio, 2016b) anche nel lungo periodo.

È importante prestare attenzione alla *life meaningfulness* riconnettendola a una prospettiva preventiva per lo sviluppo delle persone, già a partire

precocemente con i target giovanili (Catalano et al., 2004; Kozan, Di Fabio, Blustein, & Kenny, 2014; Lerner et al., 2005), per la promozione e il potenziamento delle forze e delle risorse delle persone (Di Fabio & Kenny, 2016a; Kenny et al., 2014).

In ambito di orientamento e *career counseling* il costrutto di *life meaningfulness* risulta particolarmente promettente. L'individuo, facilitato nell'entrare in contatto con i propri significati di vita più autentici, incrementa la propria consapevolezza identitaria *purposeful* e costruisce progettualità *safe* nell'espressione e nella tutela delle proprie risorse (Di Fabio, 2014l).

L'individuo può essere aiutato nella riflessione sui propri ruoli di vita, attraverso l'approfondimento del proprio Sé Autentico (Di Fabio, 2014l) e la riflessività sul passato per unificare il presente attraverso lo sviluppo di possibilità future e un sé futuro. Questo processo, che permette all'individuo di identificare indicazioni ottimali di percorso per sé e per il proprio futuro, è basato sulla *Self and Life Construction Theory* (Guichard, 2005, 2010, 2013) proprio per raggiungere un senso maggiore di *life meaningfulness* (Di Fabio, 2014l). Permette di identificare una serie di ruoli futuri, di attribuire loro una priorità e dunque di scorgere opportunità rilevanti per l'individuo (Di Fabio, 2014l). L'individuo così può porsi interrogativi circa i problemi che si trova ad affrontare, identificare esperienze passate e presenti cruciali, per la propria esistenza, diventare consapevole dei propri sistemi di forme identitarie soggettive ed esaminare le forme identitarie soggettive che possano promuovere il raggiungimento dei propri scopi in termini di sé futuro (Guichard, 2005, 2013). Attraverso questo processo, gli individui possono migliorare la propria capacità riflessiva come mezzo per costruire un sé *purposeful* e approfondire la *life meaningfulness* (Di Fabio, 2014l; Di Fabio et al., 2013). In questo tipo di intervento, gli individui sono considerati autori plurali che unificano loro stessi in base a differenti esperienze di vita creando progetti futuri che possano attribuire sempre maggiore significato alle proprie vite (Guichard, 2013). Così l'individuo può dedicarsi alla costruzione del proprio percorso di vita e di lavoro con maggiore autonomia (Di Fabio, 2014l) nell'espressione più piena per un *gainful employment and life* (Di Fabio, 2014g, 2015b; Snyder et al., 2014).

Entro questa visione, l'obiettivo degli interventi nello specifico ambito di orientamento e *career counseling* è quello di aumentare la capacità riflessiva degli individui in relazione a se stessi e ai propri significati di vita, permettendo loro di inquadrare la propria esistenza e la loro progettualità in una cornice di riferimento maggiormente significativa per loro (Di Fabio, 2014l; Guichard, 2013; Savickas, 2011a).

Di Fabio (2014h) ha realizzato la versione italiana del *Meaningful Life Measure* (Morgan & Farsides, 2009) per rilevare il costrutto di *life meaningfulness* anche nel contesto italiano. In uno studio Di Fabio (2014o) ha esplorato le relazioni tra ISC e *life meaningfulness* in studenti di scuola secondaria superiore, in un'ottica di prevenzione e promozione delle risorse personali per una positiva costruzione di sé e della propria vita in una cornice significativa per l'individuo.

Appare quindi interessante approfondire il ruolo dell'ISC in relazione a un *adaptive outcome* quale la *life meaningfulness*.

Il presente studio ha l'obiettivo di approfondire le relazioni tra ISC e una dimensione di benessere eudaimonico, la *life meaningfulness*, sia in studenti universitari sia in lavoratori (i dati della ricerca empirica saranno riportati nel quinto capitolo).

La rilevazione di un insieme positivo di risorse per gli individui, che possa anche favorire una maggiore comprensione, identificazione e promozione di un significato per la propria vita, appare molto promettente da una prospettiva teorica in relazione ai processi per delineare i futuri step nella costruzione del proprio percorso personale e professionale (Di Fabio, 2014f).

Alla luce di un possibile passaggio dal paradigma motivazionale al paradigma del significato (Di Fabio, 2016a; Di Fabio & Blustein, 2016; Di Fabio & Maree, 2016c) nell'epoca della quarta rivoluzione industriale (Di Fabio & Maree, 2016c; Schwab, 2016) appare necessaria la consapevolezza e la promozione di un equipaggiamento di risorse personali per la costruzione della propria vita (Di Fabio, 2016a).

3.4.2 *Flourishing*

Il *Flourishing* è un concetto che può essere esplorato alla luce della nuova teoria integrata di Seligman (2011). Il termine *flourishing* indica uno stato desiderabile dell'individuo in cui sono presenti allo stesso tempo componenti edoniche e eudaimoniche di benessere. In accordo con questi autori dunque il termine *flourishing* risulta dalla combinazione di sensazioni positive e di un funzionamento efficace (Huppert, 2009; Huppert & So, 2013; Keyes 2002).

Questa definizione può essere ulteriormente ampliata: il *flourishing* si riferisce alla percezione del proprio funzionamento psico-sociale in termini di relazioni supportive e appaganti; contributo alla felicità degli altri; rispetto per se stessi e da parte degli altri; obiettivi significativi per la propria vita; impegno e interesse nelle proprie attività; ottimismo; capacità di svolgere le attività importanti (Diener et al., 2010).

In particolare per *flourishing* si intende una prosperità in termini sociali e psicologici (Diener et al., 2010) ed è considerato come il successo percepito in aree importanti quali le relazioni, l'autostima, la presenza di scopi e l'ottimismo nella vita.

Il costrutto di *flourishing*, che valuta il benessere in tutti gli aspetti della propria vita, è ampiamente studiato in letteratura (Dunn & Dougherty, 2008; Fredrickson & Losada, 2005).

Il modello di Keyes (2002, 2005), che considera la presenza di aspetti edonici e funzionamento positivo dell'individuo come fondamentali per il *flourishing*, deriva da tre prospettive teoriche: 1) gli studi di Diener sul benessere emotivo (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999); 2) la distinzione di Ryff tra benessere edonico (soggettivo o emotivo) e eudaimonico (psicologico) (Ryff, 1989); 3) gli studi di Keyes stesso sul benessere sociale (Keyes, 1998; e.g., Hone et al., 2014). Keyes ha poi sviluppato una scala per rappresentare il benessere emotivo, psicologico e sociale.

Esistono altre definizioni di *flourishing*. Per esempio Fredrickson e Losada (2005) lo hanno concepito come relativo al vivere all'interno di un *range* ottimale di funzionamento, caratterizzato da bontà, generatività, crescita e resilienza.

Diener et al. (2010), seguendo le prime teorie di psicologia umanistica, ha sviluppato un concetto di *flourishing* e una misura (*Flourishing Scale*) che comprende molteplici aree come le relazioni, l'autostima, il senso di *purposefulness* e l'ottimismo. Gli studiosi hanno preso in considerazione varie dimensioni del benessere di Ryff (1989) e di Ryan e Deci (2001) sottolineandone l'importanza per un funzionamento positivo dell'individuo (per esempio competenza, accettazione di sé, significato, connessione) riguardo a ottimismo, impegno e coinvolgimento che, a loro volta, risultano offrire un contributo al benessere (Brown, Nesse, Vinokur, & Smith, 2003; Csikszentmihalyi, 1990; Hone et al., 2014; Putnam, 1995; Scheier, Carver, & Bridges, 2001; Seligman, 2006).

Ritornando al modello integrato di Seligman (2011), il benessere ha cinque componenti che possono essere definite e misurate come costrutti separati ma connessi: emozioni positive, impegno, relazioni, significato di vita, risultati ottenuti. Queste dimensioni si riferiscono generalmente a ciò che gli individui scelgono per il proprio interesse. Nella teoria di Seligman (2011) la questione principale per la psicologia positiva è il benessere, lo standard più elevato per misurare il benessere è il *flourishing* e lo scopo principale della psicologia positiva è proprio quello di favorire il *flourishing*.

Huppert e So (2013) hanno identificato tre fattori per contraddistinguere il *flourishing*, comprendendo sia benessere edonico sia eudaimonico: caratteristiche positive (stabilità emotiva, vitalità, ottimismo, resilienza, autostima), funzionamento positivo (impegno, competenze, relazioni interpersonali positive), e valutazione positiva (soddisfazione di vita e affettività positiva).

Molti studi inoltre hanno indicato che sia le attività edoniche sia quelle eudaimoniche dovrebbero essere perseguite per ottenere un livello ottimale di benessere (Huta & Ryan, 2010).

Persone con alto livello di *flourishing* sembrano avere un buono stato di salute psico-fisiologico ed essere più resilienti alle situazioni sfidanti e rischiose nella propria vita (Bergsma, Veenhoven, ten Have, & de Graaf, 2011; Diener & Seligman 2002; Huppert, 2009; Kobau et al., 2011; Lyubomirsky, King, & diener, 2005; Ryff & Singer, 1998, 2008; Schotanus-Dijkstra et al., 2015; Veenhoven,

2008). Emerge anche una relazione tra *flourishing* e longevità (Fredrickson & Losada, 2005).

Gli individui con elevato *flourishing* risultano avere maggiore motivazione per lavorare più attivamente e raggiungere nuovi obiettivi, migliorare il proprio *knowledge*, ricevere maggiore supporto e assistenza da collaboratori e supervisori sul luogo di lavoro (Lyubomirsky et al., 2005).

Si ribadisce che l'attenzione al costrutto di *flourishing* è molto significativa in un'ottica di prevenzione primaria (Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e di promozione delle risorse (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016b; Di Fabio & Saklofske, 2014b; Kenny et al., 2014). Nello specifico in ambito di orientamento e *career counseling* il *flourishing* appare un concetto particolarmente promettente dal momento che, per costruire il proprio percorso professionale e di vita in maniera autonoma, risultano di particolare importanza per l'individuo aspetti di autostima, ottimismo, *purposefulness* e di *positive self and relational management* (Di Fabio & Kenny, 2016a). All'interno di questa prospettiva l'obiettivo degli interventi è quello di incrementare la capacità riflessiva degli individui riguardo aspetti di consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l) e di dialettica del Sé nelle relazioni (Blustein, 2011a; Di Fabio & Kenny, 2016a), permettendo loro di reinquadrare la propria vita in una cornice di riferimento che appaia maggiormente significativa per loro (Guichard, 2013; Savickas, 2011).

Prendendo in considerazione anche l'ambito della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, viene riconosciuto il ruolo di un ambiente positivo di lavoro nella salute e il benessere dei lavoratori (Sparks et al., 2001). Ciò in accordo con la prospettiva della psicologia positiva (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Gori, 2016a, 2016b; Di Fabio & Kenny, 2016a; Snyder et al., 2014) centrata sulle risorse individuali positive per promuovere il benessere dei lavoratori e sulla salute della popolazione in riferimento a lavoratori *flourishing* e resilienti (Di Fabio & Kenny, 2016a; Di Fabio & Saklofske, 2014b).

In questa cornice, Di Fabio (2016c) ha messo a punto la versione italiana della *Flourishing Scale* (Diener et al., 2010) come utile strumento di rilevazione del costrutto nel contesto italiano, a disposizione di quanti operano nell'ambito dell'orientamento, del counseling, della psicologia del lavoro e delle

organizzazioni e delle *human resources*, ampliando gli orizzonti della ricerca e dell'intervento.

In uno studio (Di Fabio & Bucci, in preparation) è emersa una relazione tra ISC e *flourishing* controllando per gli effetti dei tratti di personalità in un gruppo di lavoratori che affrontano percorsi caratterizzati da continui cambiamenti e richieste sempre maggiori e diversificate.

In un altro studio (Di Fabio & Gori, 2016c) è emerso il ruolo dell'ISC come mediatore tra la stabilità emotiva (basso nevroticismo) e *flourishing* in un gruppo di lavoratori, denotando il contributo dell'ISC in *adaptive outcome*.

Sembra dunque importante approfondire il ruolo dell'ISC (Di Fabio, 2014f) nel benessere eudaimonico in termini di *flourishing* considerato come prosperità socio-psicologica in aree quali le relazioni, l'autostima, la presenza di uno scopo e l'ottimismo (Diener et al., 2010) in studenti universitari e altri lavoratori (i dati della ricerca empirica verranno riportati nel quinto capitolo).

Così potrà essere approfondito il ruolo del *core* di risorse imprenditive del Sé nella promozione del benessere delle persone, in particolare nello sviluppo di individui *flourishing* e competenti (Di Fabio & Gori, 2016c).

Importante è approfondire la relazione tra ISC e *adaptive outcome*, fondamentale per il funzionamento positivo degli individui e un *career and life management* di successo, per la gestione delle complessità del XXI secolo sia da parte del singolo individuo sia delle organizzazioni. Ciò nella direzione di favorire il benessere eudaimonico degli individui sia nella vita personale sia nella vita lavorativa, promuovendo altresì *healthy organizations* in accordo con la *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Giorgi et al., 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009).

3.4.3 *Hope*

Per *hope* si fa riferimento a una risorsa significativa nell'ambito della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder et al., 2014).

Per *hope* si intende uno stato motivazionale positivo, *goal-directed*, basato sull'interazione tra due elementi, *agency* e *pathways* (Snyder, 2002; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002).

L'*agency* riguarda uno stato cognitivo che agisce come una sorta di discorso interno, responsabile dell'identificazione di obiettivi realistici ma anche sfidanti e dell'attivazione di una forte determinazione, autonomia, energia, motivazione e percezione di controllo per intraprendere i percorsi necessari per raggiungerli e motivare gli individui durante momenti di difficoltà (Snyder, 1994; Snyder et al., 1991).

Il *pathways thinking* è uno stato cognitivo, un pensiero associato alla percezione della capacità di individuare percorsi adeguati per perseguire gli obiettivi ambiti e di modificare i piani originali qualora vengano bloccati o l'individuo si renda conto che non sono adeguati alla soddisfazione degli obiettivi stabiliti (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010).

Il concetto di *hope* include gli obiettivi con un considerevole valore per l'individuo (Snyder et al., 1991). Si differenziano gli obiettivi che si possono raggiungere nell'immediato (a breve termine) e quelli che si possono ottenere in alcuni mesi, talvolta anni (a medio e lungo termine) (Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder, & Adam, 2000). Inoltre, gli obiettivi possono essere *approach oriented*, quando tendono al raggiungimento di uno scopo desiderato, o *preventive*, quando tendono a impedire un evento indesiderato (Snyder et al., 2000). Infine, gli obiettivi possono essere distinti in facili o difficili da raggiungere (Snyder et al., 2000).

Gli individui con un'elevata *hope* riportano maggiormente emozioni positive ed entusiasmo in riferimento alla loro storia di successi nel raggiungere gli obiettivi identificati. Le persone che presentano una scarsa *hope* provano maggiormente emozioni negative e un senso di scoraggiamento che origina

dall'aver fallito nel raggiungimento dei propri obiettivi (Snyder et al., 2014). Un livello elevato di speranza risulta inoltre associato al raggiungimento di esiti maggiormente positivi in differenti ambiti: accademico, atletico, fisico, di salute fisica e di adattamento psicologico (Snyder, 2002).

Per quanto riguarda l'ambito di orientamento e di *career counseling*, il concetto di *hope* appare particolarmente promettente per affrontare l'instabilità del mercato del lavoro attuale in continuo cambiamento dove le sfide da affrontare sono sempre più numerose (Guichard, 2013; Savickas, 2011a).

Nell'ambito della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni il concetto di *hope* permette la creazione di molteplici strategie d'azione che possono condurre a risultati positivi in termini di *job performance*, successo professionale e accademico, incrementi dei guadagni, soddisfazione di vita e leadership positiva (Luthans et al., 2007).

Il concetto di *hope* ponendosi all'interno di una prospettiva di psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi 2000) e di promozione delle risorse (Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Kenny et al., 2014), è importante venga studiato in relazione all'ISC. Si tratta di caratteristiche che possono costituire punti di forza per l'individuo per affrontare le continue transizioni tipiche del mercato del lavoro del XXI secolo. Gli individui non si confrontano più con sicurezza e stabilità ma con flessibilità e fluidità del lavoro e delle organizzazioni (Savickas, 2011a, 2014). In tale scenario gli individui sono completamente responsabili della direzione che prenderanno le loro vite sia personali che professionali (Guichard, 2013; Savickas, 2011a), nonché dell'utilizzo di strategie d'azione diverse qualora la pianificazione iniziale non abbia successo ed è importante rilevare le risorse a loro disposizione per un positivo *career and life management* (Di Fabio, 2014i, 2015b).

Di Fabio (2014n) ha messo a punto la versione italiana della *Hope Scale* (Snyder et al., 1991), rendendola a disposizione di studiosi e professionisti nell'ambito dell'orientamento e del counseling ma anche della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e delle *human resources* per rilevare il costrutto nel contesto italiano, aprendo nuovi orizzonti di ricerca e di intervento.

In uno studio (Di Fabio, 2014o) sono emerse relazioni positive tra ISC e *hope* in studenti di scuola secondaria di secondo grado, in un'ottica di promozione delle risorse personali nella costruzione di sé e del proprio percorso di vita.

Il presente lavoro ha l'obiettivo di approfondire le relazioni tra ISC e *hope* in studenti universitari e lavoratori (i dati della ricerca empirica verranno riportati nel quinto capitolo) mettendo in evidenza l'importanza della consapevolezza di un capitale di risorse imprenditive del sé per la motivazione degli individui ad agire per il raggiungimento dei propri scopi con energia, pianificando gli step necessari.

3.4.4 Grit

Il concetto di *grit* riguarda l'autodisciplina, la pratica e lo sforzo (Seligman, 2011); in particolare si riferisce alla perseveranza come caratteristica personale, all'essere diligenti, all'interesse e agli sforzi nel perseguire i propri obiettivi anche in assenza di feedback positivi (Duckworth & Quinn, 2009).

Partendo dalla vicinanza del costrutto di *grit* con quello di perseveranza, è importante ricordare che la perseveranza è stata inizialmente studiata in letteratura come un *outcome* piuttosto che come un antecedente (Duckworth & Quinn, 2009). Riguardo a ciò è possibile citare a titolo di esempio gli studi in cui la perseveranza è stata rilevata in associazione a uno stile di attribuzione ottimistico, all'autoefficacia, al *goal orientation* e all'esaurimento delle risorse di *self-control* (Bandura, 1977; Baumeister, Bratslavsky, Muraven, & Tice, 1998; Elliot & Dweck, 1988; Seligman & Schulman, 1986).

Dagli inizi del XXI secolo la psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi 2000) ha invece stimolato lo studio della perseveranza come antecedente, focalizzandosi sulle risorse degli individui (Peterson & Seligman, 2004).

In tale prospettiva, Duckworth, Peterson, Matthews e Kelly (2007) hanno introdotto il nuovo costrutto di *grit* presentato non solo come perseveranza ma anche come passione per raggiungere i propri obiettivi a lungo termine.

Se già nel secolo scorso la *grit* in termini di perseveranza, era stata considerata come una caratteristica fondamentale per l'autorealizzazione e il successo, negli ultimi decenni è stata sviluppata una definizione ed è stata confrontata con altre variabili quali l'intelligenza, la personalità o il *self-control* (Duckworth, Gendler, & Gross, 2014; Duckworth et al., 2007).

A tal proposito gli studi della Duckworth sulla formulazione e misurazione della *grit* derivano dall'intento di superare i limiti delle ricerche svolte nel XX secolo sulle variabili predittive del successo, le quali pur avendo evidenziato che certe qualità personali e capacità innate dell'individuo determinano risultati positivi, successo in alcuni campi e non in altri, non avevano ancora individuato una caratteristica che fosse comune a tutti i tipi di realizzazione (Duckworth et al., 2007). Duckworth et al. (2007) nel loro studio, s'impegnano a fornire una risposta a interrogativi che gli psicologi si erano posti fin dall'inizio del secolo scorso, quali ad esempio capire il motivo per cui alcune persone con gli stessi livelli di capacità intellettuale ottenessero risultati differenti.

I primi studi (Galton, 1892) raccolsero informazioni biografiche da insigni giudici, scienziati, musicisti etc., concludendo che la sola abilità intellettuale non favoriva il successo in alcun campo. Lo studioso credeva infatti che il successo fosse ottenuto grazie all'abilità intellettuale unita all'impegno e alla capacità di lavorare duramente. Analoghe conclusioni furono raggiunte da Cox (1926; cit. in Duckworth et al., 2007): mantenendo stabile il valore del quoziente d'intelligenza, erano gli aspetti di persistenza della motivazione e dello sforzo, la sicurezza nelle proprie abilità e la forza di carattere, a mostrare già dall'infanzia i buoni risultati che una persona avrebbe ottenuto durante la sua vita.

Altre ricerche, come lo studio longitudinale di Terman e Oden (1947) su bambini particolarmente dotati hanno contribuito agli studi di Duckworth. Fu messo in evidenza che la perseveranza, la fiducia in se stessi e l'integrazione degli obiettivi erano dimensioni più predittive per il successo rispetto all'intelligenza (Terman & Oden, 1947). Le abilità innate sono meno importanti di quanto comunemente si pensi. Dunque Duckworth et al. (2007) hanno dimostrato come la qualità della *grit* può essere predittiva del successo a prescindere dall'intelligenza e la presentano come il tratto che unisce tenacia e talento.

Inoltre la *grit* sembra predire il successo in ambiti complessi maggiormente rispetto al talento. Infatti i cadetti della U.S. Military Academy di West Point che avevano guadagnato i punteggi più elevati nella *grit* avevano minori probabilità di *drop out* rispetto ai colleghi con punteggi inferiori di *grit*. Questi risultati si mantenevano anche se controllati per le abilità, il voto finale ottenuto alla *high school* e la dimensione coscienziosità dei Big Five. Emerge invece che la *grit* risulta indipendente o poco correlata all'intelligenza. In particolare la *grit* costituisce un concetto diverso anche dalla coscienziosità dei Big Five in quanto riguarda la percezione di essere capaci di mantenere sia gli sforzi che l'interesse nei progetti a lungo termine, cioè quelli che richiedono molto tempo per essere completati (Duckworth et al., 2007).

Ciò sottolinea come, oltre che all'interno di studi sull'intelligenza come variabile predittiva del successo, Duckworth contestualizza la *grit* all'interno di ricerche correlazionali tra il grado di realizzazione individuale e il modello dei Big Five, fortemente associato a variabili predittive del successo (Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999; McCrae & Costa, 1987; Tupes & Christal, 1992). Barrick e Mount (1991) conclusero in una meta-analisi, che la coscienziosità, tra i Big Five, è la caratteristica maggiormente correlata con le performance lavorative, più di quanto non lo siano l'estroversione, l'apertura mentale, la stabilità emotiva, o l'amicalità. Dunque un certo tratto della personalità spiega meno del 2% della varianza del rendimento. Se così, rispetto all'intelligenza, i tratti di personalità non sarebbero significativi (Duckworth et al., 2007).

È possibile altresì che alcuni aspetti specifici della personalità possano essere predittivi di certi tipi di realizzazione e non di altre, com'è anche possibile che esista un'ulteriore caratteristica, appunto la *grit*, non inclusa nel modello dei Big Five. Hough (1992) per esempio ha sottolineato la differenza tra la perseveranza e la scrupolosità incluse nella coscienziosità. Secondo l'autore l'orientamento alla perseveranza riguarda individui che lavorano duramente, provano a fare un buon lavoro e completano il compito mentre la persona scrupolosa ha un buon autocontrollo ed è metodica nello svolgimento dei propri compiti. Se la *grit* si avvicina al costrutto di coscienziosità per quanto riguarda la perseveranza, si differenzia da questa poiché include maggiormente la capacità di

resistenza di un individuo nel perseguire il raggiungimento di obiettivi a lungo termine, più che per l'intensità di compiti di breve durata. Infatti, un individuo con alti livelli di *grit* non conclude solo un lavoro nel breve termine ma persevera lo sforzo anche per un lungo lasso di tempo (Duckworth et al., 2007).

La *grit* viene paragonata con il bisogno di successo descritto da McClelland (1961). Sebbene entrambi i concetti rendano l'individuo desideroso di raggiungere un obiettivo, il bisogno di successo è visto come una spinta per completare obiettivi realistici e può favorire un feedback positivo immediato sulla performance. Mentre, infatti, gli individui che sentono il bisogno di realizzazione si prefiggono obiettivi né troppo facili né troppo difficili, gli individui con alti livelli di *grit* si scelgono intenzionalmente obiettivi a lungo termine e riescono a perseguirli pur in assenza di un feedback positivo immediato. Inoltre il bisogno di successo è inconscio e spinge l'individuo verso attività implicitamente gratificanti; perciò non è possibile da misurare tramite metodi *self-reported* (McClelland, Koestner & Weinberger, 1992). La *grit* al contrario, può comportare un elevato impegno verso gli obiettivi gratificanti a lungo termine.

Duckworth e Gross (2014) hanno recentemente analizzato anche la relazione tra la *grit* e il *self-control*. Quest'ultimo si riferisce alla capacità di regolare le emozioni, l'attenzione e il comportamento in presenza di una "tentazione". Sia *self-control* che *grit* comportano l'allineamento delle azioni con le intenzioni ma operano in modi e in tempi diversi: molte persone con alti livelli di *self-control* hanno vite mediocri non guidate da una passione di fondo; invece persone con alti livelli di *grit* possono talvolta essere negligenti in aspetti della loro vita non legati al loro obiettivo primario. Un ulteriore studio conferma questa distinzione tra *self-control* e *grit*: le misurazioni che riguardano il *self-control*, non in relazione a contesti specifici, sono più predittive delle funzioni adattive di ogni giorno, rispetto a quanto non lo siano quelle della *grit* (Duckworth et al., 2014). Al contrario la *grit* può predire la resistenza tra i cadetti del West Point, e il successo ai concorsi nazionali di Spelling Bee quando la variabile di *self-control* è tenuta sotto controllo, mentre gli stessi risultati non sono predetti dal *self-control* quando è tenuta sotto controllo la variabile *grit*.

Il *self-control* è stato descritto come il risultato di un conflitto tra due azioni: una che conduce al raggiungimento di un obiettivo in un dato momento, l'altra che muove verso un obiettivo con una realizzabilità a lungo termine (Duckworth et al., 2014).

Entrambe le dimensioni, *self-control* e *grit*, implicano la difesa di obiettivi di fronte alle avversità ma ciò su cui principalmente differiscono è la differenza del tipo di obiettivo che viene salvaguardato e i tempi di realizzazione. Il *self-control* viene usato tra obiettivi di livello inferiore che implicano necessariamente conflitto ed è predittivo di successi quotidiani. La *grit* invece è predittiva di obiettivi che possono richiedere anche anni per essere realizzati (Duckworth & Gross, 2014).

Dunque la *grit*, concepita come lo sforzo e la passione impiegata per il raggiungimento di obiettivi a lungo termine è il filo conduttore che stimola l'impegno al di là delle difficoltà quotidiane (Duckworth et al., 2007, 2014).

In ambito di orientamento e di *career counseling*, di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, il concetto di *grit* appare particolarmente promettente come risorsa a disposizione dell'individuo per affrontare la complessità del mondo del lavoro odierno.

In relazione a ciò, Di Fabio (2016g) ha sviluppato la versione italiana della *Short Grit Scale* (Duckworth & Quinn, 2009), come strumento in grado di rilevare il costrutto anche nel contesto italiano.

Di Fabio (2014o) ha inoltre esplorato empiricamente le relazioni tra ISC e *grit* mettendo in evidenza una relazione positiva tra il capitale imprenditivo del sé e la perseveranza e l'energia per perseguire i propri obiettivi e ottenere risultati soddisfacenti per l'individuo.

In una prospettiva di promozione delle forze personali e di prevenzione (Di Fabio & Kenny, 2015; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b; Di Fabio et al., 2014) emerge l'importanza di esplorare le relazioni tra ISC e *grit* come fattori in grado di contribuire al benessere sia dell'individuo sia dell'organizzazione.

Il presente lavoro si propone di approfondire le relazioni tra ISC e *grit* in studenti universitari e lavoratori (i dati della ricerca empirica saranno riportati nel

quinto capitolo) in termini di bagagli di risorse per gli individui importanti per “navigare” efficacemente attraverso percorsi “caotici” di vita, di studio e di lavoro nel XXI secolo. Infine i risultati dello studio esplorativo potrebbero far emergere le forze degli individui utili nel favorire un processo di costruzione della propria vita personale e professionale realmente significativo per la persona.

3.4.5 Autenticità

Il costrutto di autenticità (Di Fabio, 2014m; Linley, Joseph, Harrington, & Wood, 2006; Wood et al., 2008) è emerso di recente nell’ambito della psicologia positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2007) soprattutto in relazione al benessere degli individui (Linley et al., 2006; Wood et al., 2008). Nell’ambito della psicologia umanistica e del counseling, è emerso un interesse crescente verso l’autenticità, sia da un punto di vista teorico sia empirico, con lo sviluppo di strumenti per la rilevazione del costrutto (Di Fabio, 2014m; Joseph & Linley, 2006; Linley, 2006; Patterson & Joseph, 2007) e dei suoi legami con aspetti di benessere (Wood et al., 2008).

All’interno della psicologia centrata sulla persona (Rogers, 1951, 1959), emerge il modello tripartito proposto da Barrett-Lennard (1998) secondo il quale occorre prendere in considerazione tre livelli per definire il costrutto di autenticità, vale a dire (a) l’esperienza principale delle persone, (b) la loro consapevolezza simbolizzata, (c) il loro comportamento esterno e la comunicazione. In questo modello l’autenticità presenta tre dimensioni: *Self-alienation*, *Authentic living*, *Accepting external influence*.

Barrett-Lennard (1998) mette in evidenza il possibile conflitto tra l’esperienza provata dall’individuo (il Sé reale che comprende gli stati fisiologici relativi a un momento specifico, le emozioni, le credenze) e le rappresentazioni di tali aspetti consapevolizzate cognitivamente. Da tale conflitto può derivare un’incongruenza tra consapevolezza conscia ed esperienza in un certo momento, definita *Self-alienation*, che costituisce il primo aspetto dell’autenticità. Si riferisce alla mancanza di conoscenza di sé, al non sentirsi in contatto con la parte

vera del proprio Sé. Il protrarsi di questa esperienza può condurre a *outcome* non salutari. Il secondo aspetto del costrutto di autenticità, definito *Authentic living*, è relativo alla congruenza tra esperienza percepita consciamente e il comportamento degli individui. Riguarda l'espressione di emozioni e la realizzazione di azioni in modo adeguato rispetto alla consapevolezza conscia dei propri stati fisiologici, credenze, sentimenti e pensieri. Fa riferimento all'essere se stessi nelle varie situazioni di vita in linea con i propri valori e credenze. Il terzo aspetto del costrutto di autenticità, definito *Accepting external influence*, riguarda il punto fino al quale si accetta l'influenza delle altre persone e si pensi di doversi uniformare alle aspettative altrui.

Questa declinazione in tre dimensioni è stata ripresa anche da Wood et al. (2008) che hanno messo a punto l'*Authenticity Scale* (a 12 item e struttura trifattoriale) e hanno indagato le relazioni tra ciascuna delle tre dimensioni dell'autenticità con misure sia di benessere soggettivo, mostrando relazioni positive con l'autostima, la soddisfazione di vita, l'affettività positiva e inverse con ansietà, stress e affettività negativa, sia di benessere psicologico, presentando relazioni positive con autonomia, percezione di controllo sull'ambiente, crescita personale, scopi nella vita, accettazione di sé, gratitudine (Wood et al., 2008).

In ambito di orientamento e di *career counseling*, di psicologia del lavoro e delle organizzazioni e di *human resources*, il costrutto di autenticità sembra particolarmente promettente per costruire in modo autonomo e responsabile il proprio percorso di vita personale e professionale. La possibilità di entrare in contatto con il proprio Sé autentico, con i propri valori e scopi di vita profondi, può favorire la costruzione del *purposeful self* (Di Fabio, 2014l). Una buona capacità riflessiva degli individui in relazione a se stessi e al loro Sé autentico, può favorire un processo di *career and life management* (Guichard, 2013; Savickas, 2011a) di successo, in una cornice di riferimento maggiormente significativa per loro (Bangali & Guichard, 2012; Guichard, 2013). Le persone possono così impegnarsi in attività e ottenere risultati pienamente soddisfacenti e significativi per loro (Di Fabio, 2014m).

Il costrutto di autenticità (Di Fabio, 2014m), riferendosi all'essere in contatto con il proprio Sé autentico, permette dunque agli individui di dar forma

alle loro vite e di prendere decisioni biografiche in maniera autonoma e responsabile (Savickas, 2013), unificando le molteplici identità individuali che nell'epoca postmoderna sembrano sempre meno stabili e più fluttuanti (Guichard, 2013). Ciò potrà permettere alle persone di affrontare con successo le sfide che caratterizzano il XXI secolo, ancorandosi alle parti più autentiche di sé come bussola interiore nella costruzione del Sé come storia e del Sé come progetto (Guichard, 2013; Savickas, 2011a).

Di Fabio (2014m) ha messo a punto la versione italiana dell'*Authenticity Scale* (Wood et al., 2008) mettendo a disposizione del contesto italiano uno strumento adeguato per la rilevazione del costrutto di autenticità. Questo strumento si pone all'attenzione di coloro che fanno ricerca e operano nell'ambito dell'orientamento e del counseling, della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e delle *human resources*, per rilevare accuratamente le tre dimensioni dell'autenticità (*Self-alienation, Authentic living, Acepting external influences*) oltre che a un punteggio totale, aprendo nuove prospettive di ricerca e intervento.

Il presente lavoro ha la finalità di approfondire le relazioni tra ISC e autenticità in studenti universitari e lavoratori (i dati della ricerca empirica saranno riportati nel quinto capitolo) per comprendere come un capitale di risorse imprenditive personali risulti associato con modalità di contatto con il proprio Sé autentico possono essere utili per la costruzione autonoma e consapevole del proprio progetto di vita personale e professionale.

3.4.6 Coraggio

In letteratura il costrutto di coraggio appare una caratteristica positiva degli individui (Snyder et al., 2014) ma le ricerche relative sono esigue, probabilmente poiché gli studiosi non sono giunti a una definizione univoca (Woodard & Pury, 2007). Storicamente le qualità interiori della persona coraggiosa sono state delineate fin dall'Antichità, quando Aristotele affermò che il coraggio si poteva esprimere durante i combattimenti, momenti in cui il guerriero doveva affrontare

la paura della morte (Miller, 2005). Emerge pertanto come la prima forma di coraggio sia stata considerata quella fisica, intesa come l'agire appropriatamente senza sottrarsi in situazioni che implicano paura di fronte a un pericolo fisico (Snyder et al., 2014). In questa accezione il coraggio si riferisce alla risposta che un individuo può dare a una minaccia. Successivamente il coraggio è stato ritenuto in ambito teologico e filosofico una virtù umana. Per esempio Platone ritiene il coraggio una delle virtù cardinali, Tommaso d'Aquino lo considera come forza d'animo e dunque presupposto di tutte le altre virtù (Snyder et al., 2014).

Nell'ambito psicologico è possibile rilevare differenti definizioni di coraggio. Il coraggio può essere riferito, secondo Shelp (1984), a una disposizione dell'individuo ad agire volontariamente, talvolta con paura, in situazioni pericolose, valutando con attenzione i pericoli per guadagnare o mantenere un vantaggio per se stesso o per altri. Il coraggio può riguardare, secondo Rachman (1984), la capacità di affrontare una situazione che comporta molti rischi per gli individui. Può essere messo in evidenza, secondo Putman (2001) il bilanciamento tra paura in una specifica situazione e fiducia nelle proprie capacità di superare la situazione stessa. Il coraggio può essere anche messo in relazione alla capacità di agire per un motivo significativo per l'individuo, superando la paura associata al pericolo percepito in una certa situazione. Come si può evincere da queste concezioni, il coraggio sembra associato alla paura, o meglio a una reazione notevole di fronte a minacce che rendono vulnerabile la persona (Konter & Ng, 2012). Altri autori affermano che il coraggio è una forza emotiva che implica l'esercizio della volontà di raggiungere i propri obiettivi di fronte all'opposizione esterna o interna, in base a caratteristiche personali come perseveranza, autenticità e vitalità (Peterson & Park, 2004). Una definizione recente di coraggio limita il ruolo della paura e rinforza il contributo del concetto di volontà. Woodard e Pury (2007) affermano che il coraggio riguarda la volontà di agire, con o senza livelli differenziati di paura, in risposta a una minaccia per raggiungere un obiettivo o uno scopo importante; un atto ritenuto coraggioso sottolinea i due elementi principali del coraggio generalmente riconosciute: minaccia e risultato di valore. Woodard e Pury (2007) hanno sviluppato uno strumento di rilevazione del coraggio, la *Courage Scale*, di cui Di Fabio & Palazzeschi (2014) hanno

realizzato l'adattamento al contesto italiano per studenti. Viene affrontata la questione dei tipi di coraggio esistenti da un punto di vista teorico ed empirico. Inizialmente si faceva riferimento al coraggio fisico come reazione a una minaccia, successivamente è stato evidenziato il costrutto di coraggio morale in termini di espressione autentica di credenze o valori dell'individuo nel perseguimento di giustizia o bene comune, nonostante differenze di potere, dissenso o disapprovazione (Miller, 2005; Snyder et al., 2014). È possibile rilevare anche un'altra articolazione del costrutto di coraggio in molteplici dimensioni: coraggio fisico, morale e vitale (Lopez, O'Byrne, & Petersen, 2003; O'Byrne, Lopez, & Petersen, 2000). L'introduzione della dimensione del coraggio vitale permette di comprendere la perseveranza mostrata in situazioni di malattia o disabilità, nonostante l'esito delle stesse sia incerto (Lopez et al., 2003). Inoltre Woodard e Pury (2007) identificano quattro dimensioni di coraggio: lavorativo, patriottico/religioso, sociale/morale, indipendente. Il coraggio lavorativo si riferisce alla volontà di affrontare situazioni percepite come complesse e conflittuali nel contesto di lavoro; il coraggio patriottico/religioso è relativo alla volontà di agire in maniera coraggiosa in difesa del proprio Paese o dei propri ideali religiosi; il coraggio sociale/morale riguarda la volontà di agire in maniera pro-sociale per il perseguimento del bene comune e in linea con le proprie credenze e i propri valori; il coraggio indipendente concerne la volontà dell'individuo di agire da solo, coraggiosamente, nonostante possa essere influenzato da una forte pressione sociale o culturale. Nell'ambito della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), il costrutto di coraggio viene considerato come un importante aspetto per l'individuo (Snyder et al., 2014). Anche in ambito di orientamento e *career counseling*, psicologia del lavoro e delle organizzazioni e *human resources*, il coraggio viene riconosciuto in termini di volontà di realizzare i propri obiettivi nonostante fattori di ostacolo esterni o interni (Peterson & Park, 2004; Woodard & Pury, 2007). Il costrutto di coraggio si configura pertanto come una risorsa promettente per affrontare le numerose e diversificate sfide del XXI secolo, caratterizzato da sfide legate ai cambiamenti economici, alla globalizzazione e all'instabilità del mercato del lavoro, dove diminuisce fortemente la possibilità di predire le prospettive

occupazionali, mentre le transizioni lavorative risultano sempre più frequenti e complesse (Guichard, 2013; Savickas, 2011).

Il presente lavoro prevede l'esplorazione delle relazioni tra ISC e coraggio in studenti universitari e lavoratori (i dati della ricerca empirica verranno presentati nel quinto capitolo) sottolineando l'importanza di approfondire le relazioni tra consapevolezza delle proprie risorse imprenditive personali e saper affrontare adattivamente e con coraggio le complessità dell'epoca odierna. La consapevolezza dei fattori di rischio presenti in alcune situazioni in cui gli individui si vengono a trovare e un'esplorazione accurata delle informazioni disponibili per affrontare adeguatamente la situazione contingente e per poter poi raggiungere i propri obiettivi, può promuovere una costruzione di vita personale e professionale in cui il coraggio potrebbe rivelarsi un elemento in relazione costruttiva con le risorse imprenditive della persona per una progettualità e una realizzazione di sé dotata di significato per gli individui e al servizio della comunità (Di Fabio, 2014l, 2014o; Di Fabio & Palazzeschi, 2014).

CAPITOLO QUARTO

4. Primo Studio. Intrapreneurial Self-Capital: aspetti empirici di similarità e differenze con i costrutti di Proattività, *Psychological capital*, *Career adaptability*, *Occupational engagement*

Abstract

Nell'epoca postmoderna, caratterizzata da globalizzazione, rapidi cambiamenti economici e sociali, diffusione della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (Guichard, 2013; Savickas, 2011b, 2013), emerge l'importanza di costruire un bagaglio di risorse spendibile nel mondo del lavoro, per una costruzione di successo della propria vita. Poiché l'*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC; Di Fabio, 2014f) si configura come un costrutto innovativo utile al processo di *career management* (Savickas, 2011, 2013) *and life management* (Guichard, 2013), emerge l'importanza di esplorarne gli aspetti di specificità rispetto ad altri costrutti che in letteratura sono considerati come ulteriori risorse per affrontare positivamente la complessità del XXI secolo. Dal momento che la distinzione tra ISC, Proattività, *Psychological capital*, *Career adaptability*, e *Occupational engagement*, è stata esaminata precedentemente a livello teorico (capitolo secondo), il presente studio si propone di analizzare le similarità e le differenze a livello empirico tra i costrutti presi in considerazione, in 249 studenti universitari e in 267 lavoratori.

Sono state calcolate statistiche descrittive e correlazioni.

I risultati mostrano che l'ISC è un costrutto che presenta aspetti di specificità rispetto agli altri costrutti presi in esame, configurandosi come un'ulteriore risorsa nell'epoca postmoderna.

4.1 Introduzione

Nell'epoca postmoderna, caratterizzata da un mercato del lavoro instabile e da continue transizioni (Guichard, 2013; Savickas, 2011b, 2013), la costruzione di un capitale personale spendibile nel mondo del lavoro, è ritenuta sempre più importante per lo sviluppo economico e sociale (Van Der See, 1996; Vespasiano, 2005). La rapida diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, la globalizzazione, i rapidi cambiamenti economici e sociali hanno generato e generano continuamente forme innovative nell'ambito formativo e lavorativo: dalle molteplici modalità di e-learning a nuovi business, dalla creazione di reti sociali internazionali a scambi comunicativi e commerciali che hanno azzerato le distanze (Cavanagh, 2016) e continuano a costruire scenari in continuo mutamento. Accogliere le potenzialità di apprendimento e di crescita, diventa fondamentale per una piena autorealizzazione (Di Fabio, 2014c; Van Der Zee, 1996; Vespasiano, 2005).

La disponibilità di molteplici strategie e un orientamento al futuro (Guichard, 2013) possono favorire l'identificazione di opportunità e modalità alternative per trarre il massimo beneficio dalle varie esperienze di vita, anticipando percorsi futuri per la scrittura dei successivi capitoli della propria vita.

In questo *framework* è stato sviluppato il recente costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014f): un nuovo core di caratteristiche degli individui come *intrapreneur* delle loro vite per affrontare i continui cambiamenti e transizioni attraverso la creazione di soluzioni innovative di fronte ai vincoli dell'ambiente per trasformare tali vincoli in risorse. All'interno di una prospettiva preventiva (Hage et al., 2007) che sottolinea l'importanza di favorire lo sviluppo e l'utilizzo di fattori positivi e protettivi per la salute e il benessere dell'individuo ostacolando l'insorgenza di *outcome* indesiderati, l'ISC rappresenta una promettente risorsa.

Poiché l'ISC si configura come un costrutto innovativo utile al processo di *career management* (Savickas, 2011, 2013) *and life management* (Guichard, 2013), da uno studio teorico (si veda il secondo capitolo) sono emersi elementi di specificità dell'ISC, esplorando similarità e differenze con altri costrutti presenti

in letteratura in termini di risorse per affrontare con successo la complessità del XXI secolo.

Da un'analisi della letteratura a livello teorico emerge che i costrutti di ISC e Proattività presentano molti aspetti simili ma non sembrano completamente sovrapponibili. Gli aspetti che condividono maggiormente riguardano: la tendenza a orientarsi al futuro, identificando obiettivi e impegnandosi per raggiungerli, anche attraverso lo sviluppo delle proprie conoscenze e capacità (Crant, 2000; Di Fabio, 2014f; Frese & Fay, 2001); l'attuazione di comportamenti motivati a completare i compiti perseguendo i propri scopi (Bateman & Crant, 1993; Di Fabio, 2014f); la percezione delle proprie capacità di problem-solving in funzione delle situazioni (Di Fabio, 2014f; Grant & Ashford, 2008). Le differenze principali tra i due costrutti riguardano: la tendenza all'innovazione dell'ISC (Di Fabio, 2014f), a fare valutazioni critiche e raccogliere informazioni molteplici e adeguate in favore del processo decisionale, tipiche dell'ISC (Di Fabio, 2014f) mentre la Proattività si riferisce soprattutto alla capacità di fare anticipazioni sul futuro e pianificare azioni congruenti (Grant & Ashford, 2008), prendere l'iniziativa (Frese & Fay, 2001) e agire per influire sul contesto per raggiungere gli obiettivi (Bateman & Crant, 1993).

Per quanto riguarda i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e di PsyCap (Luthans et al., 2007), da un'analisi della letteratura a livello teorico emergono molte similarità ma non possono essere considerati come costrutti completamente sovrapponibili. Gli aspetti che accomunano i due costrutti riguardano: la fiducia nelle proprie capacità di completare i compiti assegnati e l'apertura al futuro; la percezione di avere motivazione ed energie per pianificare in maniera ottimale e per realizzare i propri progetti. Le differenze principali tra i due costrutti riguardano: la ricerca attenta e adattiva delle diverse informazioni disponibili per il processo decisionale insita nell'ISC (Di Fabio, 2014f), mentre lo *Psychological capital* (Luthans et al., 2007) si riferisce a uno stato psicologico positivo che consente alle persone di fare esperienze nel presente prefigurandosi percorsi ed esiti futuri; l'esplorazione di situazioni e contesti diversificati come occasioni di crescita e di apprendimento continuo e l'individuazione di obiettivi a medio e lungo termine, in riferimento all'ISC (Di Fabio, 2014f) mentre lo *Psychological*

capital (Luthans et al., 2007) contempla la possibilità di interiorizzare elementi positivi delle esperienze presenti per alimentare la propria motivazione a utilizzare strategie d'azione alternative per rispondere agli stimoli contestuali e svolgere varie attività.

Dall'analisi della letteratura a livello teorico, i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) presentano alcuni aspetti di similarità ma possono essere considerati come costrutti distinti. Entrambi i costrutti includono una concezione positiva di sé, l'impegno e la capacità percepita di poter affrontare difficoltà e problemi per raggiungere gli obiettivi prefissati, la capacità di compiere scelte in modo autonomo e dopo aver esplorato ogni opzione disponibile: si tratta di risorse a beneficio degli individui per affrontare le numerosi, frequenti e talvolta inaspettate transizioni e la gestione della complessità preponderante nel contesto di vita, studio e lavoro. Le differenze principali tra i due costrutti si riferiscono principalmente alla maggiore ampiezza e dinamicità del costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) rispetto alla *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012): l'ISC promuove la capacità organizzativa dell'individuo in tutti gli ambiti della propria vita, la capacità di accogliere i cambiamenti e superare le situazioni critiche per una costruzione ottimale del proprio percorso personale e professionale. Il costrutto di *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) sembra focalizzarsi maggiormente sull'interesse e l'anticipazione di azioni per la propria progettualità e sulla capacità di rintracciare esperienze e opportunità utili per la propria crescita in ambito specificatamente professionale.

Infine da un'analisi della letteratura a livello teorico emergono alcune similarità anche tra i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e *Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) ma i due costrutti non possono essere considerati come sovrapponibili. Entrambi i costrutti riguardano la capacità sia degli studenti universitari sia dei lavoratori di prendere decisioni ottimali per la costruzione del proprio percorso professionale. Includono entrambi la percezione di controllo nella definizione dei vari capitoli della propria storia lavorativa, l'impegno nella ricerca attiva e flessibile di informazioni e di soluzioni diversificate, l'importanza dell'apprendimento continuo. La principale distinzione

tra i due costrutti riguarda il fatto che l'*occupational engagement* riguarda l'impegno dell'individuo nella ricerca e nell'esplorazione delle informazioni rilevanti per un processo di *career decision-making* adattivo, mentre questo aspetto è soltanto una minima parte del costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) che comprende un numero più ampio di risorse per gestire non soltanto aspetti di *career decision-making* ma più in generale differenti aspetti della costruzione della propria vita professionale ma anche di quella personale.

Partendo da un'analisi a livello teorico della letteratura, il presente studio si propone di analizzare empiricamente le similarità e le differenze tra il costrutto di ISC e i costrutti di Proattività, PsyCap, *Career adaptability*, *Occupational engagement* sia in studenti universitari, impegnati in una delicata fase di transizione dal mondo accademico al mondo lavorativo, sia in lavoratori di enti pubblici della Toscana, inseriti in strutture caratterizzate da riorganizzazioni e continui cambiamenti. Per questa ragione prima di analizzare le similarità e le differenze tra i costrutti indagati (e nello studio successivo la relazione tra il costrutto di ISC e alcune variabili di *outcome*) nel presente studio verranno esaminate eventuali differenze di genere e differenze tra studenti universitari e lavoratori nel punteggio medio dell'ISC.

4.2 Obiettivo dello studio

L'obiettivo preliminare del presente studio è quello di analizzare se sono presenti differenze sul costrutto di ISC tra maschi e femmine (sul totale dei partecipanti) e tra studenti universitari e lavoratori.

In seguito, verranno approfonditi gli aspetti di specificità dell'*Intrapreneurial Self-Capital*, analizzando empiricamente le similarità e le differenze dell'ISC con altri costrutti presenti in letteratura quali la Proattività, lo *Psychological capital*, la *Career adaptability*, l'*Occupational engagement*.

Nello specifico, sulla base delle indicazioni emerse dal confronto teorico tra i costrutti, nel presente studio si ipotizza che:

- H1. emerga una relazione forte e positiva tra ISCS e PPS.
- H2. Emerga una relazione forte e positiva tra ISCS e PCQ.
- H3. Emerga una relazione moderata e positiva tra ISCS e CAAS.
- H4. Emerga una relazione moderata e positiva tra ISCS e OES.

4.3 Metodo

4.3.1 Partecipanti

I partecipanti sono 516, suddivisi nei seguenti gruppi:

- 249 studenti della Scuola di Psicologia dell'Università degli Studi di Firenze di cui 45 maschi (18.01%) e 204 femmine (81.09%) con un'età compresa tra 19 e 58 anni ($M = 24.06$, $DS = 4.56$);
- 267 lavoratori dipendenti di enti pubblici (Comuni) della Provincia di Firenze di cui 122 maschi (45.07%) e 145 femmine (54.3%) con un'età compresa tra 24 e 68 anni ($M = 48.22$, $DS = 9.14$).

4.3.2 Strumenti

Intrapreneurial Self-Capital Scale

Per valutare l'ISC, è stata utilizzata l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS, Di Fabio, 2014f). L'ISCS è costituita da 28 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 5 = *Fortemente d'accordo* (esempi di item "Sono in grado di affrontare la maggior parte dei miei problemi", "Io ho l'abilità di riuscire a migliorare le idee prodotte dagli altri", "Uno dei miei obiettivi nella formazione è di imparare quanto più possibile"). L'attendibilità dello strumento unidimensionale, misurata attraverso l'alfa di Cronbach è di .84 (Di Fabio, 2014f). Per quanto riguarda la validità predittiva, l'ISCS ha una correlazione di .32 con la performance scolastica (GPA, *Grade*

Point Average), di .36 con la *Self-Perceived Employability for Students* (SPES, Di Fabio & Palazzeschi, 2013a), di .46 con la *Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form* (CDSES-SF, Nota et al., 2008), di -.26 con il *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ, Di Fabio & Palazzeschi, 2013b).

Proactive Personality Scale

Per valutare la *proactive personality*, è stata utilizzata la *Proactive Personality Scale* (PPS; Bateman & Crant, 1993) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Gori (2016d). La scala è composta da 17 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 7 = *Fortemente d'accordo* (esempi di item “Sono costantemente alla ricerca di nuovi modi per migliorare la mia vita”, “Se vedo qualcosa che non mi piace, posso modificarlo”). L’attendibilità dello strumento unidimensionale, misurata attraverso l’alfa di Cronbach è di .91 (Di Fabio, 2014f). La validità concorrente dello strumento è adeguata, in base alle correlazioni di .39 con la SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) e con il *Big Five Questionnaire* (BFQ; Caprara et al., 1993): .38 con la dimensione Energia, .27 con la dimensione Amicalità, .22 con la dimensione Coscienziosità, .25 con la dimensione Stabilità Emotiva, .40 con la dimensione di Apertura Mentale.

Psychological Capital Questionnaire

Per valutare lo *Psychological capital* (PsyCap), è stata utilizzata la versione italiana dello *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ; Luthans et al., 2007). Il questionario è costituito da 12 item con modalità di risposta su scala Likert a 6 punti da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 6 = *Fortemente d'accordo*. Il questionario consente di rilevare quattro dimensioni: *self-efficacy* (esempio di item “Posso pensare a vari modi per raggiungere i miei obiettivi attuali”); *optimism* (esempio di item “Sono ottimista su quello che mi accadrà in futuro per quanto riguarda il lavoro”); *hope* (esempio di item “Sono sicuro/a di me quando presento delle informazioni a un gruppo di colleghi”); e *resilience* (esempio di item “In genere riesco a prendere le situazioni di grande stress a lavoro nel modo giusto”). L’attendibilità dello strumento, misurata attraverso l’alfa di Cronbach, è

di .78 per la *self-efficacy*, .77 per l'*optimism*, .75 per la *hope*, .70 per la *resilience*, e .81 per il punteggio totale (Alessandri, Borgogni, Consiglio, & Mitidieri, 2015). La validità di costrutto dello strumento è risultata adeguata, poiché tutti i *loadings* sono significativi (variano da .30 a .89, $M = .63$; $DS = .18$ per la parte di primo ordine del modello; variano da .77 a .86 $M = .82$; $DS = .04$ per la parte di secondo ordine del modello; Alessandri et al., 2015).

Career Adapt-Abilities Scale

Per valutare la *Career adaptability*, è stata utilizzata la *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2016d). La scala è formata da 24 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = *Non Forte* a 5 = *Fortissimo*. La scala permette di rilevare quattro dimensioni: *Concern* (esempi di item, “Pensare a come sarà il mio futuro”, “Rendermi conto che le scelte attuali daranno forma al mio futuro”), *Control* (esempi di item, “Prendermi la responsabilità delle mie azioni”, “Fare cosa è giusto per me”), *Curiosity* (esempi di item, “Cercare opportunità per crescere”, “Diventare curioso per nuove opportunità”), *Confidence* (esempi di item, “Riuscire nei compiti in maniera efficiente”, “Lavorare al massimo delle mie possibilità”). L’attendibilità dello strumento, misurata attraverso l’alfa di Cronbach è di .85 per la dimensione *Concern*, .86 per la dimensione *Control*, .83 per la dimensione *Curiosity*, .82 per la dimensione *Confidence* e .84 per il punteggio totale (Di Fabio, 2014f). Le correlazioni dello strumento con le versioni italiane della SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013) (totale $r = .43$; *Concern* $r = .41$; *Control* $r = .43$; *Curiosity* $r = .44$, *Confidence* $r = .45$) e della AS (Di Fabio, 2014m) (totale $r = .35$; *Concern* $r = .38$; *Control* $r = .36$; *Curiosity* $r = .34$, *Confidence* $r = .33$) sottolineano un’adeguata validità concorrente relativamente alle misure effettuate.

Occupational Engagement Scale

Per valutare l'*Occupational engagement* è stata usata l'*Occupational Engagement Scale* (OES; Krieshok et al., 2009) nella versione italiana per studenti universitari (Di Fabio, in press b) e lavoratori (Di Fabio & Palazzeschi, 2017).

La scala per rilevare l'OES in studenti universitari è composta da 14 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = *Non mi descrive per niente* a 5 = *Mi descrive completamente* (esempi di item “Sono impegnato attivamente in gruppi e organizzazioni”, “Cerco opportunità nella vita perché so che mi saranno molto utili”). L'attendibilità dello strumento unidimensionale, misurata attraverso l'alfa di Cronbach è di .87. Le correlazioni dello strumento con le versioni italiane della SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) ($r = .33$) e le dimensioni Apertura all'esperienza ($r = .27$), Estroversione ($r = .24$) e Coscienziosità ($r = .25$) del BFQ (Caprara et al., 1993), evidenziano un'adeguata validità concorrente relativamente alle misure effettuate.

La scala per rilevare l'OES in lavoratori è composta da 20 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = *Non mi descrive per niente* a 5 = *Mi descrive completamente*. La scala permette di rilevare due dimensioni: Curiosità per il lavoro (esempi di item, “Cerco in che modo i miei punti di forza potrebbero essere applicati a diversi tipi di lavoro”, “Mi spingo a trovare posizioni che siano maggiormente soddisfacenti”); Coinvolgimento nel lavoro (esempi di item, “Posso descrivere le mie abilità sul lavoro in dettaglio”, “Inseguo attività di formazione per diventare più efficace nel mio lavoro”). L'attendibilità dello strumento, misurata attraverso l'alfa di Cronbach è di .92 per la dimensione Curiosità per il lavoro, .90 per la dimensione Coinvolgimento nel lavoro, .91 per il punteggio totale. Le correlazioni dello strumento con le versioni italiane della SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) (totale $r = .30$; Curiosità per il lavoro $r = .29$) (Coinvolgimento nel lavoro $r = .31$), e le dimensioni Estroversione (totale $r = .30$; Curiosità per il lavoro $r = .31$), Apertura mentale (totale $r = .23$; Curiosità per il lavoro $r = .25$; Coinvolgimento nel lavoro $r = .18$), Coscienziosità (totale $r = .21$; Curiosità per il lavoro $r = .22$) del BFQ (Caprara et al., 1993), evidenziano un'adeguata validità concorrente relativamente alle misure effettuate.

4.3.3 Procedura

Le somministrazioni dei questionari sono avvenute collettivamente, a opera di psicologi specializzati e nel rispetto delle leggi sulla privacy (D.Lgs. 196/2003). Ogni partecipante ha compilato il consenso informato al trattamento dei dati dopo aver ricevuto un'approfondita descrizione dello studio. I partecipanti sono stati informati anche che avrebbero potuto lasciare lo studio in qualsiasi momento e che non avrebbero ricevuto alcun compenso per la loro partecipazione allo studio. Riguardo agli standard etici della ricerca, il presente studio ha aderito alla Dichiarazione di Helsinki rivista a Fortaleza dell'Associazione Medica Mondiale (World Medical Association [WMA], 2013). Inoltre l'ordine di somministrazione dei questionari è stato controbilanciato per controllare gli effetti dell'ordine di presentazione.

4.3.4 Analisi dei dati

Per quanto riguarda l'analisi dei dati, sono state calcolate mediante il software SPSS, versione 23.0: statistiche descrittive (incluse medie e deviazioni standard), ANOVA a una via e il test di Kruskal-Wallis per esaminare le differenze di genere e le differenze tra studenti universitari e lavoratori relative all'ISC, correlazioni r di Pearson per esaminare la relazione tra le variabili (ISCS, PPS, PCQ, CAAS, OES) e verificare la validità convergente dell'ISC.

4.4 Risultati

Le analisi preliminari (ANOVAs) condotte al fine di valutare le differenze nelle medie relative all'ISC hanno evidenziato: l'assenza di una differenza significativa ($F_{(1, 514)} = 2.64, p < .001$) tra maschi ($M = 103.74; DS = 11.71$) e femmine ($M = 102.05; DS = 10.79$); la presenza di una differenza significativa ($F_{(1, 514)} = 15.19, p < .001$) tra studenti universitari ($M = 100.65; DS = 9.94$) e lavoratori ($M = 104.41; DS = 11.85$). Poiché per l'ANOVA relativa alle differenze

tra studenti e lavoratori in relazione all'ISC il test di Leven è risultato significativo, è stato effettuato un confronto anche con il test non parametrico di Kruskal-Wallis che ha confermato la presenza di differenze statisticamente significative tra i due gruppi.

In base a questi risultati, le analisi del presente studio e di quello successivo sono state condotte differenziando tra studenti universitari e lavoratori.

Medie, deviazioni standard e correlazioni tra ISCS, PPS, PCQ, CAAS e OES in studenti universitari e lavoratori sono riportate rispettivamente nella Tabella 1 e nella Tabella 2.

Per quanto riguarda i risultati dell'analisi correlazionale, in accordo con Cohen (1968), un coefficiente di correlazione compreso tra .30 e .50 indica una correlazione moderata mentre una correlazione maggiore di .50 indica una correlazione forte.

I risultati dell'analisi correlazionale per quanto riguarda gli studenti universitari (Tabella 1) e i lavoratori (Tabella 2) hanno mostrato una relazione tra ISCS e PPS forte e positiva ($r = .62$) sia negli studenti universitari che nei lavoratori ($r = .51$); una relazione tra ISCS e PCQ forte e positiva sia negli studenti universitari ($r = .59$) che nei lavoratori ($r = .61$); una relazione tra ISCS e CAAS moderata e positiva sia negli studenti universitari ($r = .31$) che nei lavoratori ($r = .38$); una relazione tra ISCS e OES moderata e positiva sia negli studenti universitari ($r = .30$) che nei lavoratori ($r = .35$).

Tabella 1. Medie, deviazioni standard e correlazioni tra ISCS, PPS, PCQ, CAAS e OES in studenti universitari ($N = 249$)

	<i>M</i>	<i>DS</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. ISCS	100.65	9.94	–												
2. PPS	79.95	11.93	.62**	–											
3. PCQ – <i>Self-Efficacy</i>	10.13	1.93	.50**	.48**	–										
4. PCQ – <i>Optimism</i>	7.05	1.47	.46**	.41**	.49**	–									
5. PCQ – <i>Hope</i>	14.12	2.14	.47**	.44**	.47**	.53**	–								
6. PCQ – <i>Resilience</i>	10.35	1.81	.43**	.44**	.44**	.51**	.51**	–							
7. PCQ – <i>Total</i>	41.66	5.78	.59**	.56**	.77**	.78**	.82**	.78**	–						
8. CAAS – <i>Concern</i>	19.55	5.01	.27**	.19**	.08	.13	.11	.17*	.15*	–					
9. CAAS – <i>Control</i>	19.73	4.74	.33**	.22**	.14*	.18*	.17*	.17*	.21**	.54**	–				
10. CAAS – <i>Curiosity</i>	20.33	4.86	.29**	.19**	.16*	.13	.17*	.23**	.22*	.56**	.64**	–			
11. CAAS – <i>Confidence</i>	19.85	5.24	.14	.11	.06	.04	.06	.08	.08	.47**	.53**	.54**	–		
12. CAAS – <i>Total</i>	79.46	16.08	.31**	.22**	.13*	.14	.16*	.20**	.20**	.79**	.83**	.84**	.79**	–	
13. OES – <i>Total</i>	45.34	8.82	.30**	.49**	.28**	.28**	.28**	.17*	.32**	.06	.00	.07	.00	.02	–

Nota. $N = 249$. * $p < .05$. ** $p < .01$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; PPS = Proactive Personality Scale; PCQ = Psychological Capital Questionnaire; CAAS = Career Adapt-Abilities Scale; OES = Occupational Engagement Scale.

Tabella 2. Medie, deviazioni standard e correlazioni tra ISCS, PPS, PCQ, CAAS e OES in lavoratori (N = 267)

	<i>M</i>	<i>DS</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. ISCS	104.41	11.85	–														
2. PPS	75.06	16.03	.51**	–													
3. PCQ – <i>Self-Efficacy</i>	10.95	2.56	.49**	.43**	–												
4. PCQ – <i>Optimism</i>	7.27	1.75	.44**	.29**	.23**	–											
5. PCQ – <i>Hope</i>	13.97	2.80	.60**	.50**	.51**	.57**	–										
6. PCQ – <i>Resilience</i>	11.19	2.19	.47**	.38**	.33**	.47**	.57**	–									
7. PCQ – <i>Total</i>	43.19	7.60	.60**	.47**	.64**	.73**	.82**	.72**	–								
8. CAAS – <i>Concern</i>	19.70	4.72	.32**	.44**	.38**	.21**	.39**	.21**	.37**	–							
9. CAAS – <i>Control</i>	22.57	4.17	.41**	.35**	.20*	.31**	.27**	.29**	.32**	.44**	–						
10. CAAS – <i>Curiosity</i>	22.33	4.25	.37**	.33**	.30*	.34**	.36**	.24**	.38**	.60**	.66**	–					
11. CAAS – <i>Confidence</i>	24.31	4.24	.42**	.35**	.31**	.19**	.31**	.27**	.33**	.45**	.69**	.72**	–				
12. CAAS – <i>Total</i>	88.42	16.24	.38**	.42**	.34**	.26**	.36**	.26**	.37**	.74**	.81**	.86**	.82**	–			
13. OES – Curiosità per il lavoro	28.75	9.02	.23**	.46**	.28**	.15*	.22**	.21**	.23**	.43**	.28**	.37**	.24**	.41**	–		
14. OES – Coinvolgimento nel lavoro	29.21	8.64	.41**	.57**	.41**	.23**	.37**	.31**	.38**	.40**	.23**	.30**	.20**	.36**	.63**	–	
15. OES – <i>Total</i>	57.96	15.96	.35**	.57**	.38**	.21**	.32**	.29**	.34**	.46**	.28**	.37**	.25**	.43**	.91**	.90**	–

Nota. N = 267. * $p < .05$. ** $p < .01$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; PPS = Proactive Personality Scale; PCQ = Psychological Capital Questionnaire; CAAS = Career Adapt-Abilities Scale; OES = Occupational Engagement Scale.

4.5 Discussione

L'obiettivo del presente studio è stato quello di approfondire da un punto di vista empirico le similarità e le differenze dell'ISC con altri costrutti presenti in letteratura quali la Proattività, lo *Psychological capital*, la *Career adaptability*, l'*Occupational engagement*. Poiché non sono state rilevate differenze di genere, ma solo differenze tra studenti universitari e lavoratori per le medie dell'ISC, le analisi correlazionali sono state condotte effettuando una distinzione tra studenti universitari e lavoratori.

Dai risultati dell'analisi correlazionale, è possibile mettere in evidenza che in entrambi i gruppi di partecipanti (studenti universitari e lavoratori) emergono relazioni positive e statisticamente significative tra le misure di ISCS, PPS, PCQ, CAAS e OES in linea con le ipotesi formulate. I risultati del presente studio evidenziano la presenza di aspetti di similarità tra costrutti che possono essere collocati nello stesso background teorico – *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009) – e, allo stesso tempo, mostrano differenze (Evans, 1996), riconoscendo che sono costrutti distinti.

Nello specifico i risultati di questo studio hanno confermato la prima ipotesi, poiché è emersa una relazione forte e positiva tra ISCS e PPS sia negli studenti universitari che nei lavoratori.

I costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e Proattività (Grant & Ashford, 2008) sembrano condividere aspetti di similarità: si riferiscono a caratteristiche individuali positive che possono facilitare un orientamento al futuro permettendo di identificare i propri obiettivi; possono aumentare la propria efficacia e motivazione nel completare le attività assegnate; possono consentire di riconoscere le proprie capacità all'interno di contesti fluidi e complessi.

Per quanto riguarda aspetti di differenziazione dei due costrutti, l'ISC (Di Fabio, 2014f) nello specifico si configura come un *core* di risorse individuali, utili per affrontare i cambiamenti e le transizioni sempre più frequenti nell'epoca post-moderna, trasformando i vincoli in risorse, per prendere decisioni in maniera critica, informata, autonoma e autodeterminata nelle diverse situazioni. La Proattività invece riguarda in particolare la tendenza a mettere in atto comportamenti motivati al lavoro (Bateman & Crant, 1993), facendo affidamento sulla propria capacità di anticipazione delle azioni (*agency*) in funzione di possibili esiti delle scelte (*mindful*) (Sternberg, 2000), di pianificazione delle attività necessarie per attuare i propri progetti (Frese & Fay, 2001), con la consapevolezza di possibili influenze sull'ambiente circostante (Grant & Ashford, 2008).

È possibile dunque sottolineare aspetti di similarità tra i costrutti di ISC e Proattività e, allo stesso tempo, affermare che i due costrutti non sono completamente sovrapponibili, come mostrato in sintesi in Tabella 3.

Tabella 3. Aspetti di similarità e differenze tra *Intrapreneurial Self-Capital* e Proattività

INTRAPRENEURIAL SELF-CAPITAL (Di Fabio, 2014f)		PROATTIVITÀ (Grant & Ashford, 2008)	
SIMILARITÀ			PAROLE CHIAVE
Tendenza a orientarsi al futuro per il raggiungimento degli obiettivi e lo sviluppo delle proprie conoscenze e capacità.			Orientamento al futuro
Tendenza a mettere in atto comportamenti motivati a completare i compiti assegnati, con l'obiettivo di perseguire i propri obiettivi.			Perseguimento degli obiettivi
Percezione delle proprie capacità di risolvere un problema e di completare i compiti anche attuando modalità diversificate in base alle situazioni.			Problem-solving
DIFFERENZE			PAROLE CHIAVE
Attivazione di processi innovativi nella costruzione del proprio percorso.	Capacità di anticipazione e pianificazione delle proprie azioni.		Innovazione - Anticipazione
Considerazione dell'apprendimento come intrinsecamente interessante per lo sviluppo delle proprie capacità.	Capacità di prendere l'iniziativa per completare le attività.		Apprendimento - Iniziativa
Tendenza a evitare la routine e a cercare novità.	Tendenza ad attuare comportamenti di <i>self-starting</i> per raggiungere gli obiettivi		Novità – Self-starting
Ricerca attenta e adattiva di informazioni e valutazione approfondita di ogni opzione prima di prendere una decisione.	Capacità di fare anticipazioni sui possibili esiti di ogni decisione e possibilità di operare cambiamenti per raggiungere gli esiti previsti.		Attenzione ed esplorazione – Cambiamenti
Capacità di prendere decisioni in maniera autonoma e autodeterminata in tutti i contesti di vita dell'individuo.	Comportamenti messi in atto spesso in contesti di studio e di lavoro per raggiungere una maggiore efficacia.		Decision-making - Efficacia

La seconda ipotesi è stata confermata, poiché è emersa una relazione tra ISCS e PCQ forte e positiva sia negli studenti universitari che nei lavoratori.

I costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e PsyCap (Luthans et al., 2007) sembrano presentare aspetti simili: si riferiscono a risorse individuali utili per il

career and life management, assumendosi la responsabilità delle proprie azioni e impegnandosi per ottenere successi.

Tabella 4. Aspetti di similarità e differenze tra *Intrapreneurial Self-Capital* e *Psychological capital*

INTRAPRENEURIAL SELF-CAPITAL (Di Fabio, 2014f)	PSYCHOLOGICAL CAPITAL (Luthans, Youseff, & Avolio, 2007)	
SIMILARITÀ		PAROLE CHIAVE
Costrutti che si riferiscono a capitali di risorse, che possono essere potenziati con appositi training.		Potenziamento
Percezione delle capacità di riuscire nelle attività in cui gli individui sono impegnati.		Successo
Concezione positiva di sé in termini di assunzione di responsabilità delle proprie azioni, di ricerca di successi mantenendo l'ancoraggio alla realtà.		Concezione positiva di sé
Flessibilità cognitiva per una valutazione delle situazioni, soprattutto di quelle critiche, da molteplici punti di vista e utilizzo di strategie adattive.		Flessibilità
Capacità di generare percorsi diversificati per completare le attività nel caso in cui la pianificazione iniziale risulti inadeguata.		Diversificazione
Impegno e motivazione degli individui per superare positivamente le difficoltà.		Impegno
DIFFERENZE		PAROLE CHIAVE
Capacità di muoversi dai successi ottenuti per fare una pianificazione degli step futuri verso gli obiettivi anticipando problemi futuri in vari contesti.	Capacità di attivare risorse cognitive e di compiere azioni specifiche per completare compiti specifici in contesti specifici.	Generalità – Specificità
Stile decisionale attento e adattivo con cui gli individui possono prendere una decisione accurata	Stato psicologico positivo che permette agli individui di fare esperienze nel presente per anticipare eventuali vantaggi nel futuro	Stile decisionale – Stato psicologico
Utilizzo di strategie di apprendimento in modo da sviluppare continuamente le proprie conoscenze e capacità.	Possibilità di interiorizzare elementi positivi dalle esperienze e di distanziarsi da situazioni sfavorevoli per utilizzare questi fattori in situazioni critiche future.	Apprendimento - Interiorizzazione
Ricerca attiva di situazioni sfidanti ed evitamento di routine.	Disponibilità di un “serbatoio” di energie motivazionali per strategie d'azione diverse.	Ricerca attiva – Serbatoio motivazionale

Condividono aspetti di concezione positiva di sé e fiducia nelle proprie capacità utili per la costruzione del proprio percorso professionale e di vita. Includono impegno e motivazione degli individui per superare positivamente le difficoltà. È inoltre importante anche sottolineare che i due costrutti si riferiscono a risorse incrementabili mediante appositi training, offrendo indicazioni per l'implementazione di interventi in contesti organizzativi e educativi.

Viene mantenuta comunque una differenziazione tra i due costrutti poiché l'ISC (Di Fabio, 2024f) contempla aspetti del processo decisionale non compresi dallo PsyCap, sottolineando l'importanza di prendere decisioni in maniera adattiva, superando potenziali criticità. Lo PsyCap (Luthans et al., 2007) invece si riferisce soprattutto a uno stato psicologico che permette all'individuo di fare esperienze nel qui-ed-ora per tracciare eventualmente le traiettorie del proprio futuro, anticipando vantaggi e svantaggi delle proprie azioni. È possibile dunque rilevare aspetti di similarità tra i costrutti di ISC e PsyCap e, allo stesso tempo, elementi che li mantengono differenziati come mostrato sinteticamente in Tabella 4.

Anche la terza ipotesi è stata confermata, poiché è emersa una relazione tra ISCS e *Career adaptability* moderata e positiva sia negli studenti universitari che nei lavoratori.

I costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) condividono alcuni aspetti di similarità: una concezione positiva di sé in termini di percezione della propria capacità di identificazione degli obiettivi professionali e di pianificazione per raggiungerli, di risolvere problemi e di affrontare le criticità nel contesto di riferimento, di prendere decisioni autonomamente sulla base anche dell'esplorazione delle varie alternative disponibili, la tendenza allo sviluppo delle proprie abilità nel futuro.

Per quanto riguarda aspetti di differenziazione, i due costrutti appaiono distinti poiché l'ISC (Di Fabio, 2014f) è un costrutto che si riferisce ai molteplici contesti di vita in cui gli individui sono inseriti e non esclusivamente a quello lavorativo, sul quale si focalizza specialmente la *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012).

Tabella 5. Aspetti di similarità e differenze tra *Intrapreneurial Self-Capital* e *Career adaptability*

INTRAPRENEURIAL SELF-CAPITAL (Di Fabio, 2014f)		CAREER ADAPTABILITY (Savickas & Porfeli, 2012)	
SIMILARITÀ			PAROLE CHIAVE
Capacità di identificare gli obiettivi e di fare del proprio meglio per raggiungere gli obiettivi prefissati.			Pianificazione
Percezione della possibilità di risolvere problemi in modi differenti.			Problem-solving
Capacità di affrontare con successo le criticità e di utilizzare strategie per gestire efficacemente i problemi.			Strategie
Tendenza verso il futuro per lo sviluppo delle proprie abilità.			Orientamento al futuro
Capacità di prendere decisioni in modo autonomo.			Autonomia decisionale
Modalità differenziate per esplorare varie opportunità prima di giungere a una decisione.			Esplorazione
DIFFERENZE			PAROLE CHIAVE
Comprende i vari contesti di vita.	Comprende il contesto professionale.		Globalità-specificità
Valutazione attenta dei rischi nella realizzazione degli step per realizzare i progetti.	Interesse e pre-occupazione di progettare e realizzare i propri progetti professionali.		Attenzione - Interesse
Capacità di fare pianificazioni degli step per soddisfare le proprie aspirazioni.	Focus sulla fiducia in sé, sulle proprie competenze e impegno per avere successo.		Pianificazione - Fiducia in sé
Capacità di cercare informazioni in modo attento e adattivo e di valutare accuratamente ogni opzione disponibile prima di prendere una decisione.	Apertura della persona verso la ricerca di opportunità per il proprio futuro professionale.		Attenzione - Apertura
Percezione della capacità di trarre benefici dalle avversità in termini di miglioramento delle proprie capacità e di utilizzo in futuro di strategie sempre più adattive.	Percezione delle capacità di prendersi in carico il proprio percorso professionale in maniera anticipata.		Miglioramento - Anticipazione
Possibilità di produrre idee innovative.	Capacità di esplorare varie opportunità lavorative.		Innovazione - esplorazione

L'ISC (Di Fabio, 2014f) comprende la valutazione attenta e raffinata degli esiti e dei rischi nell'attuazione dei propri progetti, *step-by-step*, la capacità di trovare soluzioni creative alle criticità e di produrre idee innovative nella propria vita e nel proprio lavoro, la capacità di trarre benefici dalle difficoltà in un

processo di apprendimento continuo e di miglioramento di sé, la capacità di analizzare accuratamente le diverse situazioni e opzioni prima di prendere una decisione. La *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) si concentra invece maggiormente sull'orientamento della persona alla ricerca di opportunità per il futuro, di crescita e realizzazione in ambito professionale, interessandosi e preoccupandosi in anticipo della progettazione e attuazione dei propri progetti in campo professionale.

È possibile dunque sottolineare alcuni aspetti di similarità tra i costrutti di ISC e *Career adaptability* e, allo stesso tempo, affermare che i due costrutti sono differenziati come mostrato in dettaglio in Tabella 5.

La quarta ipotesi (H4) è stata confermata poiché è emersa una relazione tra ISC e *Occupational engagement* moderata e positiva sia negli studenti universitari sia nei lavoratori.

I due costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e *Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) condividono alcuni aspetti di similarità: la percezione di controllo nell'affrontare le varie e continue esperienze, la ricerca di informazioni e la loro valutazione attenta, la possibilità di rintracciare soluzioni diversificate agli eventi, l'apprendimento continuo di conoscenze e abilità e il raggiungimento di obiettivi professionali soddisfacenti.

Per quanto riguarda aspetti specifici dei due costrutti, l'ISC (Di Fabio, 2014f) sembra configurarsi come un costrutto più ampio, coinvolgendo la capacità di prendere decisioni in tutti gli ambiti di vita delle persone e non solo in quello professionale sul quale si concentra l'*Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009); l'ISC (Di Fabio, 2014f) comprende lo sviluppo di strategie efficaci per superare situazioni critiche in molteplici contesti e trasformarle in occasioni di crescita, mentre l'*Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) riguarda in particolare l'impegno per individuare la direzione del proprio percorso professionale; infine l'ISC (Di Fabio, 2014f) include una concezione e valutazione positiva del sé, una visione positiva della vita, impegno e responsabilità nell'attuazione dei propri progetti, mentre l'*Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009) si focalizza soprattutto sulla capacità di

esplorare l'ambiente professionale e di arricchire i pattern esperienziali per migliorare la capacità decisionale in futuro.

È possibile dunque rilevare alcuni elementi simili tra i costrutti di ISC e *Occupational engagement* che tuttavia si mantengono differenziati come mostrato schematicamente in Tabella 6.

Tabella 6. Aspetti di similarità e differenze tra *Intrapreneurial Self-Capital* e *Occupational Engagement*

INTRAPRENEURIAL SELF-CAPITAL (Di Fabio, 2014f)	OCCUPATIONAL ENGAGEMENT (Krieshok et al., 2009)	
SIMILARITÀ		PAROLE CHIAVE
Percezione di controllo nell'affrontare nuovi capitoli della propria storia di vita, agendo all'interno di un sé che può ampliarsi adattivamente, a fronte dei limiti dell'ambiente circostante e di eventuali discrepanze.		Controllo
Flessibilità cognitiva nella ricerca di informazioni e nella valutazione attenta delle situazioni, aspetti associabili alla capacità di identificare soluzioni diversificate in funzione degli eventi.		Flessibilità
Processo di apprendimento continuo considerato positivamente per perseguire i propri obiettivi nell'immediato e per migliorare le proprie conoscenze e competenze.		Apprendimento continuo
DIFFERENZE		PAROLE CHIAVE
Capacità di prendere decisioni in maniera autonoma e autodeterminata in tutti i contesti.	Capacità di prendere decisioni nell'ambito professionale.	Decision-making - Career decision-making
Riflessione sulle esperienze e attività del presente per fare progetti futuri riferiti alla costruzione di vita personale e professionale.	Capacità di utilizzare scelte effettuate nel passato, pattern esperienziali e <i>outcome</i> ottenuti, per prendere decisioni nel presente e migliorare la capacità decisionale nel futuro.	Presente - Passato
Strategie efficaci per affrontare situazioni critiche e nel trasformare i vincoli in risorse in vari contesti.	Impegno per individuare la direzione del proprio percorso professionale.	Vincoli in risorse - Direzionalità
Autovalutazione positiva delle caratteristiche personali, percezione di essere in grado di affrontare i problemi con successo, assunzione di responsabilità circa le conseguenze delle proprie azioni e utilizzo di una visione positiva della vita.	Capacità di esplorare l'ambiente e arricchimento con informazioni ed esperienze per essere in grado di prendere decisioni in maniera consapevole per il proprio percorso professionale.	Autovalutazione positiva del sé – Esplorazione e arricchimento

Tale studio presenta tuttavia il limite di aver analizzato le relazioni tra i costrutti (ISC, Proattività, PsyCap, *Career adaptability* e *Occupational engagement*) con gruppi di studenti universitari e lavoratori non rappresentativi della realtà italiana.

Future ricerche dovrebbero pertanto prendere in considerazione gruppi di partecipanti maggiormente rappresentativi del contesto italiano, includendo studenti universitari e lavoratori di altre aree geografiche in Italia, ma anche studenti universitari provenienti da molteplici corsi di studio, lavoratori di aziende private e studenti di scuola superiore. Sarebbe inoltre interessante verificare i risultati anche in contesti internazionali per favorire confronti con altri Paesi in riferimento alle similarità e differenze tra i costrutti indagati.

Un altro limite di questo studio è relativo al fatto che, al fine di differenziare i costrutti, sono state analizzate le correlazioni tra strumenti di misura, che forniscono una misura indiretta del costrutto. Sarebbe stato opportuno utilizzare anche misure eterosomministrate e criteri oggettivi, specialmente considerando che si tratta di strumenti self-report. Infine, per valutare la validità nomologica del costrutto, sarebbe stato opportuno utilizzare modelli di equazioni strutturali. Si suggerisce quindi, per studi futuri, di approfondire ulteriormente il costrutto utilizzando queste tecniche di analisi statistica.

Nonostante i limiti evidenziati, nel presente studio si sottolinea a livello empirico, la differenziazione emersa dall'analisi teorica della letteratura tra ISC, Proattività, PsyCap, *Career adaptability* e *Occupational engagement*. Ciò permette di considerare questi costrutti come differenti risorse fondamentali per una gestione ottimale delle sfide e della complessità del mondo odierno, nella prospettiva di promozione delle forze degli individui, sia di giovani in procinto di affrontare transizioni dal mondo accademico al mondo lavorativo sia di adulti che si confrontano con profondi mutamenti del proprio ambiente lavorativo.

In particolare l'ISC (Di Fabio, 2014f) sembra configurarsi come un nuovo e promettente *career and life* costrutto per affrontare le sfide che il XXI secolo pone. La consapevolezza di caratteristiche personali positive, l'eventuale loro potenziamento attraverso training specifici può essere funzionale al processo di *career* (Savickas, 2011a, 2013) and *life management* (Guichard, 2013); da un lato

in chiave preventiva contro disagi e insuccessi, dall'altro in chiave di promozione di talenti e potenziali (Di Fabio & Kenny, 2016a; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Saklofske, 2014a; Kenny et al., 2014). Può essere infine favorita la responsabilizzazione degli individui verso una costruzione di successo della propria vita personale e professionale (Di Fabio, 2014a; Savickas, 2011a).

CAPITOLO QUINTO

5. Secondo studio. Relazioni empiriche tra *Intrapreneurial Self-Capital*, *career outcome* e benessere in studenti universitari e lavoratori

Abstract

Nel XXI secolo caratterizzato da instabilità e imprevedibilità delle traiettorie di vita, emerge l'importanza di identificare e rinforzare risorse in chiave preventiva (Di Fabio, 2014f; Di Fabio et al., 2016; Kenny et al., 2009), come il nuovo costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC; Di Fabio, 2014f), *core* di risorse imprenditive per affrontare le continue sfide e transizioni attraverso la creazione di soluzioni innovative di fronte ai vincoli dell'ambiente per trasformarli in opportunità.

Sulla base dell'importanza rilevata empiricamente dell'ISC per il *career and life management* (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f) e per il benessere degli individui (Di Fabio, 2014o; Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio & Gori, 2016c; Di Fabio, Bucci et al., 2016), il presente studio si propone di approfondire, in 252 studenti universitari e 271 lavoratori, le relazioni tra ISC e *career outcome*, tra ISC e misure di benessere edonico e eudaimonico, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Sono state calcolate statistiche descrittive, correlazioni e regressioni gerarchiche. I risultati mostrano che l'ISC aggiunge una significativa percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione ai *career outcome*, ad aspetti di benessere edonico e eudaimonico sia negli studenti universitari che nei lavoratori partecipanti allo studio.

L'ISC appare una risorsa promettente poiché, a differenza dei tratti di personalità, considerati sostanzialmente stabili in letteratura, può essere incrementato attraverso training specifici (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento.

5.1 Introduzione

Il mondo del lavoro nel XXI secolo è caratterizzato da continui cambiamenti e da instabilità (Guichard, 2013; Savickas, 2011a). Le prospettive occupazionali sono sempre più imprevedibili e le persone sono responsabili delle direzioni che prenderanno le proprie vite (Guichard, 2013; Savickas, 2011b, 2013).

In questo scenario i giovani si sentono spesso incerti rispetto ai percorsi da intraprendere per ottenere un lavoro soddisfacente e grazie al quale offrire il proprio contributo in termini produttivi per la società (Di Fabio et al., 2016).

I rapidi cambiamenti del mercato del lavoro aumentano l'insicurezza rispetto alla tipologia di lavoro che potrà offrire opportunità al termine del percorso di studi intrapreso (Peiró, Sora, & Caballer, 2012). Appare essenziale aiutare i giovani a migliorare le proprie capacità di adattamento in un mondo del lavoro che è sempre più imprevedibile e caotico (Di Fabio et al., 2016). L'interesse per la promozione della salute e del benessere dei giovani è aumentato poiché molteplici elementi economici, sociali, psicologici e culturali minacciano il raggiungimento di uno stato di benessere (Di Fabio & Kenny, 2016). I giovani, considerati come futuri lavoratori, stanno crescendo in un'epoca di forte instabilità e devono considerare disoccupazione, lavoro sottopagato o non all'altezza delle proprie qualifiche, rischio di povertà e altri aspetti che possono incidere negativamente sulla qualità di vita del singolo individuo e della comunità (Di Fabio & Bucci, 2016; Di Fabio & Maree, 2016; Di Fabio & Palazzeschi, 2016; Masten, 2001). Dal momento che il lavoro incide sulla propria identità, significato e connessione sociale (Blustein, 2006), le minacce legate all'incertezza e all'instabilità del mercato del lavoro odierno, possono influire negativamente sul benessere (Di Fabio et al., 2016).

In questa cornice per uno sviluppo positivo dei giovani all'interno della *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009), l'ISC (Di Fabio, 2014f) rappresenta un *career and life* costruito promettente per affrontare la complessità del XXI secolo,

aiutando le persone a identificare soluzioni innovative ai problemi confrontandosi adattivamente con i vincoli. Approcci preventivi che si rivolgono alla rilevazione e promozione di fattori protettivi, come l'ISC, e, contemporaneamente, alla riduzione di fattori di rischio sono ritenuti in letteratura più efficaci e meno costosi rispetto agli interventi realizzati dopo che si è manifestato un problema (Blustein, 2011a; Kenny et al., 2009).

Per quanto riguarda il contesto lavorativo inoltre agli individui è richiesto di perfezionare continuamente le proprie capacità di adattarsi e accogliere positivamente i cambiamenti (Di Fabio & Gori, 2016b; Di Fabio et al., 2016) e alle organizzazioni è richiesto di sviluppare politiche innovative (García-Goñi et al., 2007), per rispondere costruttivamente alle sfide della società postmoderna (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Gori, 2016b). Dal momento che il lavoro è connesso con l'identità, il significato e le relazioni con sé e con gli altri, l'incertezza e l'instabilità del XXI secolo costituiscono minacce al benessere sia edonico sia eudaimonico (Di Fabio et al., 2016). È fondamentale prendere in considerazione il contesto in cui le persone lavorano e le risorse disponibili e incrementabili ai fini della produttività, della salute e del benessere degli individui e delle organizzazioni (Di Fabio, 2016f; Di Fabio, Giannini, et al., 2016; Sparks et al., 2001). Si rendono necessarie nuove risorse per affrontare efficacemente la complessità odierna e allo stesso tempo sostenere condizioni di benessere (Di Fabio, 2016f; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Bernaud, 2008; Di Fabio et al., 2014; Van den Heuvel et al., 2013).

In ambito organizzativo, l'ISC (Di Fabio, 2014f) può dare dunque un contributo nel rintracciare soluzioni innovative alle difficoltà e nell'affrontare con successo le frequenti transizioni. L'ISC si configura inoltre come un insieme di risorse importanti nei contesti in cui gli individui lavorano, per favorire sia *healthy people* sia *healthy organizations* (Di Fabio, 2016f; Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Bucci, in preparation). *Healthy people* rispondono prontamente alle sfide, riescono a gestire adeguatamente le criticità e sembrano condurre vite più soddisfacenti e produttive sia su un piano professionale sia personale (Di Fabio et al., 2016; Macik-Frey, Quick, & Nelson, 2007; WHO, 2007). *Healthy organization* fa riferimento ad ambienti di lavoro positivi per la salute dei

lavoratori, il benessere e la performance (Di Fabio et al., 2016; Macik-Frey et al., 2007; Raya & Panneerselvam, 2013).

L'ISC appare dunque come un costrutto promettente per il *career and life management* e per favorire il benessere sia dei giovani che degli adulti in ambito lavorativo (Di Fabio, 2014f).

In ambito di *career and life management*, sono state studiate empiricamente le relazioni tra ISC e *career outcome* tradizionali come la *career decision self-efficacy* (Betz & Taylor, 2000), l'*employability* (Rothwell et al., 2007), gli stili decisionali (Mann et al., 1997). Sono emerse relazioni positive dell'ISC con la *career decision self-efficacy*, l'*employability*, lo stile vigilanza in studenti di scuola secondaria di secondo grado (Di Fabio, 2014f), in studenti universitari (Bucci & Di Fabio, 2015) e in lavoratori (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f, 2014o). Sono emerse relazioni inverse dell'ISC con gli stili decisionali disadattivi (evitamento, procrastinazione, ipervigilanza) in studenti di scuola secondaria di secondo grado (Di Fabio, 2014o) e in lavoratori (Di Fabio, 2014o).

In relazione al benessere, gli studi empirici hanno mostrato relazioni dell'ISC sia con il benessere edonico che con il benessere eudaimonico. In particolare per quanto riguarda il benessere edonico, sono emerse relazioni positive dell'ISC: con la *life satisfaction* in studenti universitari (Di Fabio, 2014o) e in lavoratori (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci, et al., 2016); con il *positive affect* in studenti universitari (Di Fabio, 2014o) e lavoratori (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci, et al., 2016). Sono emerse anche relazioni inverse dell'ISC con il *negative affect* in studenti universitari (Di Fabio, 2014o) e lavoratori (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci, et al., 2016). Per quanto riguarda il benessere eudaimonico, sono emerse relazioni positive dell'ISC con *life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità in studenti di scuola secondaria di secondo grado (Di Fabio, 2014o) e in lavoratori (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci, et al., 2016).

Queste relazioni empiriche spingono a continuare la ricerca per confermare i risultati ottenuti ma anche per studiare le relazioni dell'ISC con ulteriori aspetti innovativi in ambito di *career and life management* e benessere.

Nell'ambito del *career and life management* in riferimento al potenziamento della riflessività, è stato introdotto il costrutto di *life project reflexivity* (Di Fabio, 2015d). Appare importante approfondire le relazioni tra l'ISC e l'innovativo costrutto di *life project reflexivity* che include una progettualità chiara e definita, l'autenticità della propria progettualità, la consapevolezza dei rischi progettuali insiti nei processi di acquisizione. Questi aspetti sono essenziali per il *career and life management* nel XXI secolo e l'ISC potrebbe configurarsi come una significativa risorsa in relazione ai processi di riflessività.

In relazione al benessere edonico, un aspetto recentemente introdotto è la rilevazione degli *affective profile* (Archer et al., 2007; Norlander, Bood, & Archer, 2002; Norlander, Johansson, & Bood, 2005) che permettono di trattare in maniera combinata il *positive affect* e il *negative affect*, non considerandoli come due dimensioni distinte (Garcia, 2012). Gli individui con il profilo di *self-fulfilling* generalmente ritengono di avere maggiore energia e di essere più ottimisti rispetto agli individui che presentano gli altri tre tipi di *affective profile* (*high affective*, *low affective*, *self-destructive*) (Archer et al., 2007). Questi aspetti potrebbe essere legati a un maggiore ISC.

Per quanto concerne il benessere eudaimonico, il coraggio è stato introdotto come una variabile promettente per affrontare le sfide del XXI secolo (Di Fabio & Palazzeschi, 2014). Il coraggio riguarda la volontà di realizzare i propri obiettivi nonostante fattori di ostacolo esterni o interni (Peterson & Park, 2004; Woodard & Pury, 2007) ed è connesso ad aspetti di sé autentici (Di Fabio, 2014l). L'ISC come core di risorse imprenditive potrebbe dunque essere legato al coraggio.

5.2 Obiettivi e ipotesi dello studio

All'interno del quadro teorico fin qui delineato, il presente studio ha l'obiettivo di continuare ad approfondire empiricamente sia in studenti universitari che in lavoratori le relazioni dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy*, *employability*, stili decisionali) e con misure tradizionali di benessere edonico (*life satisfaction*, *positive and negative affect*) e di benessere eudaimonico (*life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità). Inoltre lo studio si è proposto di analizzare le relazioni dell'ISC con variabili innovative (*life project reflexivity* come *career outcome*; *affective profile*, come misura di benessere edonico; coraggio, come misura di benessere eudaimonico).

In particolare si ipotizza che sia in studenti universitari che in lavoratori in relazione alle variabili tradizionali:

H1. emerga una relazione positiva tra ISC e *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy*, *employability*, stile decisionale adattivo vigilanza) controllando per gli effetti dei tratti di personalità (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f, 2014o); una relazione inversa tra ISC e stili decisionali disadattivi di evitamento, procrastinazione e ipervigilanza, controllando per gli effetti dei tratti di personalità (Di Fabio, 2014o)

H2. Emerga una relazione positiva tra ISC e misure di benessere edonico tradizionali (*life satisfaction*, *positive affect*) e una relazione inversa tra ISC e *negative affect*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f).

H3. Emerga una relazione positiva tra ISC e misure di benessere eudaimonico tradizionali (*life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità), controllando per gli effetti dei tratti di personalità (Di Fabio, 2014o; Di Fabio, Bucci, et al., 2016; Di Fabio & Gori, 2016c).

In relazione alle variabili innovative studiate per la prima volta nel presente studio in maniera esplorativa si ipotizza che:

H4. emerga una relazione positiva tra ISC e *life project reflexivity*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità.

H5. Individui con *affective profile self-fulfilling* abbiano maggiore ISC rispetto agli individui con gli altri *affective profile* (*high affective*, *low affective*, *self-destructive*).

H6. Emerga una relazione positiva tra ISC e coraggio, controllando per gli effetti dei tratti di personalità.

5.3 Metodo

5.3.1 Partecipanti

I partecipanti sono 523, suddivisi nei seguenti gruppi:

- 252 studenti della Scuola di Psicologia dell'Università degli Studi di Firenze di cui 45 maschi (17.09%) e 207 femmine (82.01%) con un'età compresa tra 19 e 58 anni ($M = 24.02$, $DS = 4.55$).

- 271 lavoratori dipendenti di enti pubblici (Comuni) della Provincia di Firenze di cui 122 maschi (45%) e 149 femmine (55%) con un'età compresa tra 24 e 68 anni ($M = 48.12$, $DS = 9.11$).

5.3.2 Strumenti

Big Five Questionnaire

Per rilevare i tratti di personalità è stato utilizzato il *Big Five Questionnaire* (BFQ) di Caprara et al. (1993). Il questionario, composto da 132 item, identifica cinque dimensioni fondamentali per la descrizione e la valutazione della personalità, riportate come Energia (esempio di item “Mi sembra di essere una persona attiva e vigorosa”), Amicalità (esempio di item “Capisco quando la gente ha bisogno del mio aiuto”), Coscienziosità (esempio di item “Tendo a essere molto riflessivo”), Stabilità emotiva (esempio di item “Non mi capita spesso di sentirmi teso”), Apertura mentale (esempio di item “Sono sempre informato su quello che accade nel mondo”). Gli item presentano una modalità di risposta su

scala Likert a 5 punti (da 1 = *Assolutamente falso per me* a 5 = *Assolutamente vero per me*). Il coefficiente alfa di Cronbach è di .81 per l'Energia, .73 per l'Amicalità, .81 per la Coscienziosità, .90 per la Stabilità emotiva e .75 per l'Apertura mentale. L'attendibilità e la validità del BFQ sono state calcolate in ampi campioni di partecipanti italiani (Caprara et al., 1993; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Perugini, 1993) e di altri contesti culturali (Caprara, Barbaranelli, Bermudez, Maslach, & Ruch, 2000). Le cinque dimensioni del BFQ hanno mostrato elevate correlazioni (tra .63 e .80) con le scale analoghe del NEO-PI e del NEO *Personality Inventory Revised* (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992) sia in campioni italiani sia americani, in termini di validità di costrutto del BFQ (Barbaranelli, Caprara, & Maslach, 1997).

Intrapreneurial Self-Capital Scale

Per rilevare l'*Intrapreneurial Self-Capital*, è stata utilizzata l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS; Di Fabio, 2014f). L'ISCS è composta da 28 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 5 = *Fortemente d'accordo* (esempi di item "Sono in grado di affrontare la maggior parte dei miei problemi", "Io ho l'abilità di riuscire a migliorare le idee prodotte dagli altri", "Uno dei miei obiettivi nella formazione è di imparare quanto più possibile"). La scala è unidimensionale. Il coefficiente alfa di Cronbach è di .84 (Di Fabio, 2014f). La validità concorrente dello strumento è adeguata, in base alle correlazioni di .39 con le versioni italiane della SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) e con il BFQ (Caprara et al., 1993): .38 con la dimensione Energia, .27 con la dimensione Amicalità, .22 con la dimensione Coscienziosità, .25 con la dimensione Stabilità Emotiva, .40 con la dimensione di Apertura Mentale.

Misure di *career outcome*

Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form

Per rilevare la *career decision-making self-efficacy* negli studenti è stata utilizzata la *Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form* (CDESES-SF; Betz

& Taylor, 2000) nella versione italiana a cura di Nota, Pace e Ferrari (2008). Lo strumento è composto da 20 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti (da 1 = *Non ho alcuna fiducia* a 5 = *Ho completa fiducia*). Il questionario consente di rilevare un punteggio totale di *career decision-making self-efficacy* (Esempio di item: “Quanta fiducia nutre nella sua capacità di individuare i passi necessari per completare con successo il percorso di studio scelto”). Il coefficiente alfa di Cronbach del punteggio totale è .74. Lo strumento presenta buona validità di costrutto poiché spiega il 48.56% della varianza totale.

Occupational Self-efficacy Scale

È stata utilizzata la *Occupational Self-efficacy Scale* (OCC-SEFF) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Taralla (2006) per rilevare la *career decision self-efficacy*, il senso di autoefficacia personale nei lavoratori. Lo strumento è composto da 20 item e la modalità di risposta è su scala Likert a 6 punti da 1 = *Del tutto vero* a 6 = *Del tutto falso*. Esempi di item sono: “Grazie alle mie risorse, so come gestire situazioni impreviste nel mio lavoro” e “Quando mi trovo a confrontarmi con un problema nel mio lavoro, di solito riesco a trovare diverse soluzioni”. L’attendibilità della scala è $\alpha = .91$. Lo strumento presenta un’adeguata validità concorrente in base alle correlazioni con la *General Self-Efficacy Scale* (Sherer et al., 1982) ($r = .57$); la *Generalized Work-Related Self-Efficacy Scale* (Speier & Frese, 1997) ($r = .67$); la *Self-esteem Scale* (Rosenberg, 1965) ($r = .39$); l’*Internal Locus Of Control Scale* (Krampen, 1991) ($r = .49$); la *Neuroticism Scale* del NEO-PI (Costa & McCrae, 1985) ($r = -.51$).

Self-Perceived Employability for Students

Per rilevare l’occupabilità percepita dagli studenti è stata utilizzata la *Self-Perceived Employability Scale* (SPES, Rothwell et al., 2007) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Palazzeschi (2013a). Il questionario è composto da 16 item con modalità di risposta su scala Likert da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 5 = *Fortemente d’accordo*. Esempi di item sono: “Le competenze e le abilità che possiedo sono quelle che i datori di lavoro stanno cercando”; “Le persone che svolgono la professione a cui aspiro sono molto ricercate nel mercato del lavoro”.

La scala risulta unidimensionale. L'alfa di Cronbach è di .75. La validità concorrente è adeguata, con correlazioni positive e significative ma moderate tra la SPES e le dimensioni Estroversione ($r = .28$), Coscienziosità ($r = .30$) e Apertura Mentale ($r = .21$) del BFQ (Caprara et al., 1993).

Dispositional Measure of Employability

È stata utilizzata la *Dispositional Measure of Employability* (DME, Fugate & Kinicki, 2008) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Bucci (2017) per rilevare l'occupabilità percepita dai lavoratori. La scala è composta da 25 item e la modalità di risposta è su scala Likert a 5 punti da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 5 = *Fortemente d'accordo*. Lo strumento rileva cinque dimensioni di occupabilità, definita come un costrutto psicosociale: *Work and career resilience* (esempio di item "Sono ottimista riguardo alle mie future opportunità professionali"), *Openness to changes at work* (esempio di item "Sento che i cambiamenti lavorativi hanno in genere implicazioni positive"), *Work and career proactivity* (esempio di item "Rimango al passo con gli sviluppi del mio tipo di lavoro"), *Career motivation* (esempio di item "Ho partecipato a formazioni che mi aiuteranno a raggiungere i miei obiettivi di carriera"), *Work identity* (esempio di item "Mi definisco attraverso il lavoro che faccio"), *Optimism at work* (esempio di item ("In un periodo di incertezza lavorativa, in genere mi aspetto il meglio"). L'attendibilità dello strumento è $\alpha = .90$ per *Openness to change at work*, $\alpha = .94$ per *Work and career proactivity*, $\alpha = .76$ per *Career motivation*, $\alpha = .75$ per *Work and career resilience*, $\alpha = .73$ per *Optimism at work*, $\alpha = .82$ per *Work identity* e $\alpha = .91$ per il punteggio totale. Per quanto riguarda la validità predittiva, la DME predice emozioni positive $F(1; 99) = 21.59$, $p < .001$ e *affective commitment* $F(1; 99) = 8.61$, $p < .01$.

Melbourne Decision Making Questionnaire

Per valutare gli stili decisionali è stato utilizzato il *Melbourne Decision Making Questionnaire* (MDMQ; Mann et al., 1997) nella versione italiana a cura di Nota, Mann, e Soresi (2003). Questo strumento è composto da 22 item rispetto ai quali il soggetto deve dire quanto ognuno di esse descriva la sua situazione su

una scala Likert a 3 punti (1 = *Non è vero*, 2 = *Qualche volta è vero*, 3 = *È vero*). Lo strumento individua quattro stili decisionali: evitamento, vigilanza, procrastinazione e ipervigilanza. Le affermazioni relative alla prima strategia, l'evitamento, includono item come "Preferisco lasciare le decisioni agli altri" e "Evito di prendere le decisioni". Gli item relativi alla vigilanza includono affermazioni come "Quando devo prendere una decisione, mi piace soffermarmi a considerare tutte le alternative possibili" e "Faccio molta attenzione prima di scegliere". Esempi di item della terza strategia, la procrastinazione, sono "Ritardo talmente il prendere decisioni che alla fine è troppo tardi per scegliere" e "Rinvio il prendere decisioni". L'ultimo fattore, l'ipervigilanza comprende item come "Quando devo prendere una decisione, mi sento come se fossi pressato/a dall'urgenza" e "La possibilità che anche 'piccole cose' possano causare errori fa sì che io oscilli ripetutamente da un'idea all'altra". Il coefficiente alfa di Cronbach è di .78 per l'evitamento; .68 per la vigilanza; .65 per la procrastinazione e .60 per l'ipervigilanza (Nota & Soresi, 2000). In uno studio successivo (Di Fabio & Busoni, 2006) sono emersi migliori valori di attendibilità: $\alpha = .82$ per l'evitamento; $\alpha = .70$ per la vigilanza; $\alpha = .71$ per la procrastinazione e $\alpha = .67$ per l'ipervigilanza. Per quanto riguarda la validità di costrutto, è stato evidenziato un modello a quattro fattori: il primo fattore (evitamento) spiega il 21.55% della varianza, il secondo fattore (vigilanza) spiega il 10.66% della varianza, il terzo fattore (procrastinazione) spiega il 6.06% della varianza e il quarto fattore (ipervigilanza) spiega il 4.67% della varianza (Nota & Soresi, 2000). Lo strumento presenta anche un'adequata validità concorrente evidenziando correlazioni (da $r = .24$ a $r = .59$) con le dimensioni del *General Decision Making Style* di Scott e Bruce (1995).

Life Project Reflexivity Scale

Per valutare la riflessività sui progetti futuri è stata utilizzata la *Life Project Reflexivity Scale* (LPRS) a cura di Di Fabio (2015d). Lo strumento è composto da 14 item rispetto ai quali il soggetto deve indicare il proprio grado di accordo su scala Likert a 5 punti (da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 5 = *Fortemente d'accordo*). La scala rileva tre dimensioni: Progettualità (esempio di item: "I progetti per la mia vita futura sono chiari e definiti"); Autenticità

(esempio di item: “I miei progetti per la mia vita futura sono ancorati ai miei valori più autentici”); Acquiescenza (esempio di item: “I miei progetti per la mia vita futura sono ancorati più ai valori della società in cui vivo che ai miei valori autentici”). L’alfa di Cronbach è di .77 per la dimensione Progettualità, di .78 per la dimensione Autenticità, di .80 per la dimensione Riflessività e di .81 per il punteggio totale. Lo strumento presenta un’adeguata validità concorrente in relazione alle correlazioni della LPRS con le versioni italiane dell’AS (Di Fabio, 2014m) (totale $r = .43$, Progettualità $r = .42$, Autenticità $r = .49$, Acquiescenza $r = .40$) e della MLM (Di Fabio, 2014h) (totale $r = .40$, Progettualità $r = .45$, Autenticità $r = .41$, Acquiescenza $r = .39$).

Misure di benessere edonico

Satisfaction With Life Scale

Per valutare la soddisfazione di vita è stata utilizzata la *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener et al., 1985) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Gori (2015). Lo strumento è composto da 5 item su scala Likert a 7 punti (da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 7 = *Fortemente d’accordo*). Esempi di item sono: “Sono soddisfatto della mia vita” e “Le condizioni della mia vita sono eccellenti”. L’alfa di Cronbach è di .85. Lo strumento mostra un’adeguata validità concorrente in relazione alle correlazioni positive e significative con le versioni italiane della *Rosenberg Self-Esteem Scale* (RSES; Prezza, Trombaccia, & Armento, 1997) ($r = .57$), la *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS; Di Fabio & Palazzeschi, 2014b) ($r = .42$), il *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue; Di Fabio, Saklofske, & Tremblay, 2016) ($r = .48$).

Positive and Negative Affect Schedule

Per valutare il *Positive Affect* e il *Negative Affect* è stata utilizzata la *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) nella versione italiana a cura di Terracciano, McCrae e Costa (2003). Lo strumento è formato da una lista di 20 aggettivi di cui 10 si riferiscono al *Positive Affect* (PA) (esempi sono: “entusiasta”, “interessato”, “determinato”) e 10 si riferiscono al *Negative Affect*

(NA) (esempi sono: “spaventato”, “impaurito”, “turbato”). Al soggetto viene chiesto di indicare l'intensità con cui in media si sente generalmente su una scala Likert da 1 = *Molto poco o per niente* a 5 = *Moltissimo*. L'alfa di Cronbach per il *Positive Affect* è di .72 e per il *Negative Affect* è di .83. Lo strumento mostra un'adeguata validità concorrente in base alle correlazioni con la personalità (BFQ; (Caprara et al., 1993) positive tra PA e Estroversione ($r = .51$), negative tra la dimensione Nevroticismo di personalità ($r = .69$). Inoltre PANAS mostra correlazioni con la *Center for Epidemiological Studies Depression Scale* (CES-D; Radloff, 1977), positive con NA ($r = .66$) e negative con PA ($r = -.37$).

Misure di benessere eudaimonico

Meaningful Life Measure

Per valutare la *life meaningfulness* è stata utilizzata la *Meaningful Life Measure* (MLM, Morgan & Farsides, 2009) nella versione Italiana a cura di Di Fabio (2014h). Questo strumento è composto da 23 item rispetto ai quali il soggetto deve esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert a 7 punti (da 1 = *Completamente in disaccordo* a 7 = *Completamente d'accordo*). Consente di individuare cinque dimensioni: *Exciting life* (esempio di item “La mia vita mi sembra sempre entusiasmante”), *Accomplished life* (esempio di item “Finora sono soddisfatto di quello che ho ottenuto nella vita”), *Principled life* (esempio di item “Ho un sistema di valori personali che rende la mia vita degna di essere vissuta”), *Purposeful life* (esempio di item “Ho una chiara idea di quali sono i miei obiettivi e scopi futuri”), *Valued life* (esempio di item “La mia vita è significativa”). L'alfa di Cronbach è di .85 per il totale, .85 per la dimensione *Exciting life*, .87 per la dimensione *Accomplished life*, .86 per la dimensione *Principled life*, .85 per la dimensione *Purposeful life*, .84 per la dimensione *Valued life*. Lo strumento mostra un'adeguata validità convergente correlando positivamente con il *Meaning in Life Questionnaire* (MLQ, Steger et al., 2006) (totale $r = .58$; *Exciting life* $r = .46$, *Accomplished life* $r = .41$, *Principled life* $r = .46$, *Purposeful life* $r = .51$, *Valued life* $r = .47$). Mostra anche un'adeguata validità concorrente in base alle

correlazioni positive con le versioni italiane della SWLS (Di Fabio & Gori, 2015) (totale $r = .43$, *Exciting life* $r = .34$, *Accomplished life* $r = .40$, *Principled life* $r = .30$, *Purposeful life* $r = .30$, *Valued life* $r = .44$); il PA (Terraciano et al., 2003) (totale $r = .49$, *Exciting life* $r = .40$, *Accomplished life* $r = .38$, *Principled life* $r = .42$, *Purposeful life* $r = .37$, *Valued life* $r = .38$) e alle correlazioni negative con il NA (Terraciano et al., 2003) (totale $r = -.20$, *Exciting life* $r = -.20$, *Accomplished life* $r = -.22$, *Principled life* $r = -.20$, *Purposeful life* $r = -.21$, *Valued life* $r = -.23$).

Flourishing Scale

Per valutare il *flourishing* è stata utilizzata la *Flourishing Scale* (FS; Diener et al., 2010) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2016c). Questo strumento è composto da 8 item rispetto ai quali il soggetto deve esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert a 7 punti (da 1 = *Completamente in disaccordo* a 7 = *Completamente d'accordo*). Esempi di item sono: “Conduco una vita ricca di obiettivi e di significato”; “Le mie relazioni sociali sono supportive e gratificanti”; “Mi impegno e sono interessato alle mie attività quotidiane”. L’alfa di Cronbach è di .88. Le correlazioni positive dello strumento con le versioni italiane della MLM (Morgan & Farsides, 2009) ($r = .69$), dell’AS (Di Fabio, 2014m), ($r = .48$), della SWLS (Di Fabio & Gori, 2015) ($r = .59$), il PA (Terraciano et al., 2003) ($r = .54$) e inverse con il NA (Terraciano et al., 2003) ($r = -.33$) sottolineano un’adeguata validità convergente della FS relativamente alle misure effettuate.

Hope Scale

Per valutare la *hope* è stata utilizzata la *Hope Scale* (HS; Snyder et al., 1991) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2014n). Questa scala è composta da 12 item con modalità di risposta su scala Likert a 8 punti (da 1 = *Del tutto falso* a 8 = *Del tutto vero*). La scala consente di rilevare due dimensioni di speranza: *Pathways* (esempio di item “Mi vengono in mente molti modi per ottenere le cose che nella vita sono importanti per me”) e *Agency* (esempio di item “Raggiungo gli obiettivi che mi sono prefissato”). L’alfa di Cronbach, è di .86 per la dimensione *Pathways*, di .88 per la dimensione *Agency* e di .87 per il punteggio totale. Le

correlazioni dello strumento con le versioni italiane della SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) (totale $r = .33$, *Pathways* $r = .35$, *Agency* $r = .30$) e della CDESES-SF (Nota et al., 2008) (totale $r = .50$, *Pathways* $r = .51$, *Agency* $r = .43$) mostrano un'adeguata validità concorrente della scala relativamente alle misure effettuate.

Short Grit Scale

Per valutare la *grit* è stata utilizzata la *Short Grit Scale* (SGS; Duckworth & Quinn, 2009) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2016g). Questa scala è composta da 8 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti (da 1 = *Non del tutto simile a me* a 5 = *Simile a me*). La scala consente di rilevare due dimensioni: *Consistency of interest* (esempio di item “Nuove idee o progetti qualche volta mi distraggono da quelli precedenti”); *Perseverance of effort* (esempio di item “Finisco qualsiasi cosa io abbia cominciato”). L'alfa di Cronbach, è di .81 per la dimensione *Consistency of interest*, di .83 per la dimensione *Perseverance of effort*, di .86 per il punteggio totale. Le correlazioni dello strumento con il BFQ (Caprara et al., 1993) (da $r = .19$ a $r = .32$), le versioni italiane della CD-RISC (Di Fabio & Palazzeschi, 2012a) ($r = .41$ a $r = .45$), e della CDESES-SF (Nota et al., 2008) (da $r = .35$ a $r = .38$), sottolineano un'adeguata validità concorrente della scala relativamente alle misure effettuate.

Authenticity Scale

Per valutare l'autenticità è stata utilizzata l'*Authenticity Scale* (AS; Wood et al., 2008) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2014m). Questo strumento è composto da 12 item rispetto ai quali il soggetto deve esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert a 7 punti (da 1 = *Non mi descrive bene* a 7 = *Mi descrive bene*). Si articola in tre dimensioni: *Self-alienation* (esempio di item “Non mi sento in contatto con il mio vero me”); *Authentic living* (esempio di item “Sono fedele a me stessa/o nella maggior parte delle situazioni”); *Accepting external influence* (esempio di item “Sento sempre di dover fare ciò che gli altri si aspettano da me”). L'alfa di Cronbach è di .80 per il totale, .81 per la dimensione *Self-alienation*, .79 per la dimensione *Authentic living*, .84 per la dimensione

Accepting external influence. Le correlazioni dello strumento con le versioni italiane della RSES (Prezza et al., 1997) (da $r = .34$ a $r = .39$), della SWLS (Di Fabio & Gori, 2015) (da $r = .31$ a $r = .39$), il PA (Terraciano et al., 2003) (da $r = -.31$ a $r = .32$) e il NA (Terraciano et al., 2003) (da $r = -.47$ a $r = .49$) mostrano un'adeguata validità concorrente relativamente alle misure effettuate.

Courage Scale

Per valutare il coraggio è stata utilizzata la *Courage Scale* (CS, Woodard & Pury, 2007) nella versione italiana per studenti universitari (Di Fabio & Palazzeschi, 2014) e lavoratori (Di Fabio, in press a).

Questo strumento è composto da 12 item con formato di risposta su scala Likert a 5 punti (da 1 = *Fortemente in disaccordo* a 5 = *Fortemente d'accordo*). Si articola in tre dimensioni: coraggio scolastico (esempio di item “Sono aperto a rischiare le critiche rendendo pubblico un mio lavoro in classe”); coraggio sociale/morale (esempio di item “Potrei rinunciare a molte necessità della vita se ci fossero altre persone in maggiore bisogno”); coraggio indipendente (esempio di item “Un'intensa pressione sociale non mi impedirebbe di fare la cosa giusta”). L'alfa di Cronbach è di .85 per la dimensione coraggio scolastico, di .84 per la dimensione coraggio sociale/morale, di .81 per la dimensione coraggio indipendente e di .86 per il punteggio totale. Le correlazioni dello strumento con le versioni italiane della SPES (Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) (totale $r = .32$, coraggio scolastico $r = .33$, coraggio sociale/morale $r = .30$, coraggio indipendente $r = .31$), della CDSSES-SF (Nota et al., 2008) (totale $r = .32$, coraggio scolastico $r = .34$, coraggio sociale/morale $r = .29$, coraggio indipendente $r = .33$) mostrano un'adeguata validità concorrente relativamente alle misure effettuate.

5.3.3 Procedura

Le somministrazioni dei questionari sono avvenute collettivamente, a opera di psicologi specializzati e nel rispetto delle leggi sulla privacy (D.Lgs. 196/2003). Ogni partecipante ha compilato il consenso informato al trattamento dei dati dopo aver ricevuto un'approfondita descrizione dello studio. I partecipanti

sono stati informati anche che avrebbero potuto lasciare lo studio in qualsiasi momento e che non avrebbero ricevuto alcun compenso per la loro partecipazione allo studio. Riguardo agli standard etici della ricerca, il presente studio ha aderito alla Dichiarazione di Helsinki rivista a Fortaleza dell'Associazione Medica Mondiale (World Medical Association [WMA], 2013). Inoltre l'ordine di somministrazione dei questionari è stato controbilanciato per controllare gli effetti dell'ordine di presentazione.

5.3.4 Analisi dei dati

Per quanto riguarda l'analisi dei dati, sono state calcolate mediante il software SPSS, versione 23.0: statistiche descrittive (incluse medie e deviazioni standard), correlazioni r di Pearson e regressioni gerarchiche per esaminare la relazione tra le variabili (ISC, misure di *career outcome*, misure di benessere edonico, misure di benessere eudaimonico). In particolare per quanto riguarda gli *affective profile* come aspetto di benessere edonico, i punteggi dei partecipanti al PANAS-PA e PANAS-NA sono stati divisi in categorie alta-bassa in base alla media, al fine di ripartire i partecipanti in differenti *affective profile*. Successivamente sono state create differenti combinazioni di profili (Norlander et al., 2002, 2005) utilizzando le categorie alta/bassa PANAS-PA e PANAS-NA: *self-fulfilling* (alta PA-bassa NA), *high affective* (alta PA-alta NA), *low affective* (bassa PA-bassa NA), *self-destructive* (bassa PA-alta NA). Un'analisi della varianza univariata (ANOVA) è stata realizzata per rilevare differenze nell'ISC in studenti universitari e lavoratori con vari *affective profile*. Il test *post-hoc* Bonferroni è stato utilizzato per analizzare differenze nei vari *affective profile* in riferimento all'ISC.

5.4 Risultati

Medie, deviazioni standard e correlazioni tra ISC e le altre variabili oggetto di studio sono riportate in Tabella 7 per gli studenti universitari e in Tabella 8 per i lavoratori.

Tabella 7 – Medie, deviazioni standard e correlazioni tra ISCS, BFQ, CDSES-SF, SPES, MDMQ, LPRS, SWLS, PANAS, MLM, FS, HS, SGS, AS, CS in studenti universitari.

	<i>M</i>	<i>DS</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. ISC	100.55	9.99	–																					
2. BFQ-E	77.45	9.56	.35**	–																				
3. BFQ-A	81.33	8.91	.24**	.29**	–																			
4. BFQ-C	84.12	10.18	.20**	.29**	.08	–																		
5. BFQ-S	68.20	13.23	.27**	.17**	.37**	.03	–																	
6. BFQ-M	84.88	9.40	.35**	.40**	.48**	.24**	.27**	–																
7. CDSES-SF	69.74	8.74	.37**	.38**	.10	.18**	.16*	.29**	–															
8. SPES	43.62	8.89	.33**	.14*	.08	.00	.15*	.00	.23**	–														
9. MDMQ-V	14.68	3.11	.25**	.07	.08	.35**	.03	.26**	.18**	.09	–													
10. MDMQ-E	9.85	2.95	-.40**	-.43**	-.20**	-.13*	-.13*	-.23**	-.21**	.06	-.19**	–												
11. MDMQ-P	8.11	2.45	-.28**	-.24**	-.21**	-.05	-.19**	-.22**	-.09	.00	-.09	.67**	–											
12. MDMQ-I	9.35	2.49	-.39**	-.27**	-.17**	.01	-.22**	-.15*	-.15*	-.12	.07	.63**	.67**	–										
13. LPRS	44.60	6.53	.38**	.22**	.10	.14*	.04	.15*	.32**	.36**	.01	-.13*	-.05	-.09	–									
14. SWLS	23.38	5.83	.44**	.24**	.19**	.11	.21**	.11	.25**	.33**	.15*	-.19**	-.20**	-.25**	.36**	–								
15. PANAS-PA	35.72	5.48	.49**	.38**	.14*	.17**	.10	.18**	.33**	.26**	.23**	-.40**	-.28**	-.30**	.30**	.43**	–							
16. PANAS-NA	22.06	6.59	-.43**	-.14*	-.20**	.02	-.38**	-.20**	-.17**	-.20**	-.05	.28**	.29**	.33**	-.17**	-.30**	-.17**	–						
17. MLM	117.29	17.23	.59**	.38**	.21**	.26**	.18**	.30**	.40**	.25**	.25**	-.36**	-.29**	-.32**	.38**	.65**	.55**	-.39**	–					
18. FS	42.57	7.20	.58**	.33**	.21**	.18**	.21**	.25**	.34**	.29**	.19**	-.34**	-.28**	-.32**	.41**	.65**	.56**	-.38**	.66**	–				
19. HS	45.17	8.15	.44**	.41**	.25**	.12	.17**	.39**	.48**	.20**	.21**	-.29**	-.24**	-.28**	.34**	.49**	.36**	-.19**	.53**	.56**	–			
20. GRIT	26.46	4.21	.44**	.11	.11	.12	.18**	.12	.30**	.36**	.20**	-.29**	-.25**	-.20**	.31**	.30**	.29**	-.19*	.33**	.34**	.27**	–		
21. AS	54.79	12.71	.29**	.05	.01	.03	.05	.01	.14*	.40**	-.09	-.09	-.07	-.08	.27**	.14*	.18**	-.13*	.17**	.21**	.05	.53**	–	
22. CS	33.29	6.93	.40**	.32**	.09	.18*	.08	.31**	.30**	.21**	.03	-.24*	-.20**	.29**	-.26**	.07	.14	-.16*	.16*	.14*	.28**	.03	.10	–

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; BFQ-E = Extraversion; BFQ-A = Agreeableness; BFQ-C = Conscientiousness; BFQ-S = Emotional stability; BFQ-M = Openness; CDSES-SF = Career Decision Self-Efficacy Scale; SPES = Self-Perceived Employability Scale; MDMQ – V = Melbourne Decision Making Questionnaire – Vigilanza; MDMQ – E = Melbourne Decision Making Questionnaire – Evitamento; MDMQ – P = Melbourne Decision Making Questionnaire – Procrastinazione; MDMQ – I = Melbourne Decision Making Questionnaire – Ipervigilanza; LPRS = Life Project Reflexivity Scale; SWLS = Satisfaction With Life Scale; PANAS = Positive and Negative Affect Schedule; MLM = Meaningful Life Measure; FS = Flourishing Scale; HS = Hope Scale; SGS = Short Grit Scale; AS = Authenticity Scale; CS = Courage Scale.

I risultati di modelli di regressione gerarchica sono presentati con le seguenti variabili: *career decision self-efficacy ed employability* nella Tabella 9 per gli studenti e nella Tabella 10 per i lavoratori; stili decisionali nella Tabella 11 per gli studenti universitari e nella Tabella 12 per i lavoratori; misure di benessere edonico tradizionali (*life satisfaction, positive and negative affect*) nella Tabella

13 per gli studenti universitari e nella Tabella 14 per i lavoratori; misure di benessere eudaimonico tradizionali (*life meaningfulness, flourishing, hope, grit, autenticità*) nella Tabella 15 per gli studenti universitari e nella Tabella 16 per i lavoratori; *life project reflexivity* come *career outcome* innovativo nella Tabella 17 per gli studenti universitari e nella Tabella 18 per i lavoratori; coraggio come misura innovativa di benessere nella Tabella 19 per gli studenti universitari e nella Tabella 20 per i lavoratori, considerando i tratti di personalità al primo step e l'ISC al secondo step.

Tabella 8 – Medie, deviazioni standard e correlazioni tra ISCS, BFQ, OCCSEFF, DME, MDMQ, LPRS, SWLS, PANAS, MLM, FS, HS, SGS, AS, CS in lavoratori.

	<i>M</i>	<i>DS</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. ISC	104.18	11.86	–																					
2. BFQ-E	77.81	9.69	.34**	–																				
3. BFQ-A	81.52	9.35	.25**	.38**	–																			
4. BFQ-C	82.83	10.07	.21**	.41**	.37**	–																		
5. BFQ-S	74.35	11.69	.26**	.23**	.42**	.12	–																	
6. BFQ-M	86.14	10.68	.34**	.48**	.52**	.37**	.22**	–																
7. OCCSEFF	21.87	8.67	.36**	.19**	.03	.07	-.14*	.05	–															
8. DME	89.95	13.65	.56**	.19**	.16*	.12	.24**	.14*	.10	–														
9. MDMQ-V	14.67	2.70	.28**	.03	-.05	.11	.11	.08	.15*	.14*	–													
10. MDMQ-E	10.11	2.91	-.25**	-.19**	-.17*	-.03	-.18**	-.20**	-.27**	-.20**	.02	–												
11. MDMQ-P	7.58	2.53	-.27**	-.07	-.09	-.04	-.10	-.07	-.27**	-.22**	-.09	.68**	–											
12. MDMQ-I	8.71	2.32	-.33**	-.16**	-.11	.02	-.13	-.10	-.28**	-.18**	-.10	.68**	.77**	–										
13. LPRS	45.86	7.89	.36**	.13	.17*	.04	.19**	.13*	.01	.58**	.02	-.11	-.10	-.06	–									
14. SWLS	23.61	6.03	.45**	.05	.06	.04	.18**	.05	.08	.53**	.20**	-.11	-.15*	-.17*	.38**	–								
15. PANAS-PA	36.33	6.44	.56**	.19**	.17*	.17*	.16*	.21**	.14*	.53**	.10	-.25**	-.23**	-.24**	.35**	.43**	–							
16. PANAS-NA	19.97	7.41	-.40**	-.15*	-.30**	-.14*	-.34**	-.20**	-.27**	-.15*	-.20**	.27**	.29**	.31**	-.12	-.14*	-.28**	–						
17. MLM	115.23	22.66	.49**	.19**	.21**	.09	.33**	.23**	.16*	.59**	.12	-.11	-.11	-.13	.52**	.53**	.41**	-.24**	–					
18. FS	41.59	8.01	.58**	.16*	.22**	.08	.31**	.20**	.21**	.66**	.18**	-.20**	-.18**	-.23**	.52**	.57**	.50**	-.27**	.72**	–				
19. HS	45.94	8.50	.49**	.15*	.15*	.05	.19**	.18**	.18**	.47**	.25**	-.22**	-.21**	-.24**	.41**	.49**	.44**	-.23**	.55**	.54**	–			
20. GRIT	29.12	5.43	.48**	.28**	.28**	.25**	.15*	.32**	.04	.39**	.14*	-.09	-.02	-.04	.26**	.33**	.37**	-.11	.31**	.34**	.26**	–		
21. AS	59.32	9.47	.51**	.21**	.18**	.17*	.22**	.20**	.33**	.34**	.13	-.28**	-.21**	-.25**	.14*	.31**	.39**	-.39**	.48**	.46**	.29**	.26**	–	
22. CS	40.40	8.75	.44**	.20*	.19*	.18*	.12	.05	.13	.39**	.03	-.16	-.17*	-.27**	.16*	.23*	.24*	-.06	.19*	.12	.37**	.36**	.24*	–

Nota. *N* = 271. **p* < .05. ***p* < .01. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; BFQ-E = Extraversion; BFQ-A = Agreeableness; BFQ-C = Conscientiousness; BFQ-S = Emotional stability; BFQ-M = Openness; OCCSEFF = Occupational Self-Efficacy Scale; DME = Dispositional Measure of Employability Scale; MDMQ – V = Melbourne Decision Making Questionnaire – Vigilanza; MDMQ – E = Melbourne Decision Making Questionnaire - Evitamento; MDMQ – P = Melbourne Decision Making Questionnaire – Procrastinazione; MDMQ – I = Melbourne Decision Making Questionnaire – Ipervigilanza; LPRS = Life Project Reflexivity Scale; SWLS = Satisfaction With Life Scale; PANAS = Positive and Negative Affect Schedule; MLM = Meaningful Life Measure; FS = Flourishing Scale; HS = Hope Scale; SGS = Short Grit Scale; AS = Authenticity Scale; CS = Courage Scale.

I risultati dell'ANOVA hanno evidenziato la presenza di livelli maggiori di ISC in individui *self-fulfilling* rispetto agli altri individui con differenti *affective profile*, come ulteriore misura di benessere edonico sia negli studenti universitari (Tabella 21) che nei lavoratori (Tabella 22).

In riferimento alla *career decision self-efficacy* negli studenti universitari i risultati della regressione gerarchica (Tabella 9) hanno mostrato che al primo step i tratti di personalità spiegano il 18% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 4% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 22% della varianza.

In riferimento all'*employability*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 5% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 10% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 15% della varianza.

Tabella 9 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) ai *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy* CDSSES-SF, *employability* SPES) in studenti universitari.

	CDSSES-SF	SPES
	β	β
<i>Step 1</i>		
Extraversion	.26***	.08
Agreeableness	-.12	.04
Conscientiousness	.03	-.05
Emotional stability	.05	.04
Openness	.14*	.07*
<i>Step 2</i>		
ISCS	.23***	.35***
R^2 step 1	.18***	.05*
ΔR^2 step 2	.04***	.10***
R^2 totale	.22***	.15***

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; CDSSES-SF = Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form; SPES = Self-Perceived Employability Scale.

In riferimento alla *occupational self-efficacy* nei lavoratori i risultati della regressione gerarchica (Tabella 10) hanno mostrato che al primo step i tratti di personalità spiegano l'8% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 10%

della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 18% della varianza.

In riferimento all'*employability*, al primo step i tratti di personalità spiegano l'8% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 25% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 33% della varianza.

Tabella 10 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) ai *career outcome* tradizionali (*occupational self-efficacy* - OCCSEFF, *employability* DME) in lavoratori.

	OCCSEFF	DME
	β	β
<i>Step 1</i>		
Extraversion	.18*	.01
Agreeableness	.04	.02
Conscientiousness	.17*	.02
Emotional stability	.06	.10*
Openness	.09	.10*
<i>Step 2</i>		
ISCS	.36***	.55***
R^2 step 1	.08**	.08**
ΔR^2 step 2	.10***	.25***
R^2 totale	.18***	.33***

Nota. $N = 271$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; OCCSEFF = Occupational Self-Efficacy Scale; DME = Dispositional Measure of Employability Scale.

I risultati della regressione gerarchica con stili decisionali negli studenti universitari (Tabella 11) hanno mostrato che in riferimento allo stile decisionale adattivo della vigilanza, al primo step i tratti di personalità spiegano il 17% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 3% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 20% della varianza. Riguardo allo stile decisionale disadattivo dell'evitamento, al primo step i tratti di personalità spiegano il 19% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 6% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 25% della varianza. Relativamente allo stile decisionale disadattivo della procrastinazione, al primo

step i tratti di personalità spiegano il 9% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 3% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 12% della varianza. Rispetto allo stile decisionale disadattivo dell'ipervigilanza, al primo step i tratti di personalità spiegano l'11% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 9% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 20% della varianza.

Tabella 11 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) agli stili decisionali MDMQ in studenti universitari.

	MDMQ-V	MDMQ-E	MDMQ-P	MDMQ-I
	β	β	β	β
<i>Step 1</i>				
Extraversion	-.15	-.33***	-.12*	-.19**
Agreeableness	-.02	-.05	-.09	-.04
Conscientiousness	.31***	.02	.05	.12*
Emotional stability	-.05	.02	-.07	-.10
Openness	.20**	.01	-.05	.06
<i>Step 2</i>				
ISCS	.18**	-.28***	-.19**	-.33***
R^2 step 1	.17***	.19***	.09***	.11***
ΔR^2 step 2	.03**	.06***	.03**	.09***
R^2 totale	.20***	.25***	.12***	.20***

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; MDMQ – V = Melbourne Decision Making Questionnaire – Vigilanza; MDMQ – E = Melbourne Decision Making Questionnaire – Evitamento; MDMQ – P = Melbourne Decision Making Questionnaire – Procrastinazione; MDMQ – I = Melbourne Decision Making Questionnaire – Ipervigilanza.

I risultati della regressione gerarchica con stili decisionali nei lavoratori (Tabella 12) hanno mostrato che in riferimento allo stile decisionale adattivo della vigilanza, al primo step i tratti di personalità spiegano il 7% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 7% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 14% della varianza. Riguardo allo stile decisionale disadattivo dell'evitamento, al primo step i tratti di personalità spiegano l'8% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 3% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 11% della varianza. Relativamente allo stile decisionale disadattivo della procrastinazione, al primo step i tratti di

personalità spiegano il 2% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 6% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente l'8% della varianza. Rispetto allo stile decisionale disadattivo dell'ipervigilanza, al primo step i tratti di personalità spiegano il 5% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge l'8% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 13% della varianza.

Tabella 12 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) agli stili decisionali MDMQ in lavoratori.

	MDMQ-V	MDMQ-E	MDMQ-P	MDMQ-I
	β	β	β	β
<i>Step 1</i>				
Extraversion	.19*	-.10	-.11*	-.11
Agreeableness	.22*	-.06	-.04	-.05
Conscientiousness	.16*	.11*	.02	.13*
Emotional stability	.13	-.08	-.03	-.03
Openness	.10	-.09	.04	.04
<i>Step 2</i>				
ISCS	.30***	-.17**	-.28***	-.32***
R^2 step 1	.07*	.08**	.02*	.05*
ΔR^2 step 2	.07***	.03*	.06**	.08**
R^2 totale	.14***	.11**	.08**	.13**

Nota. $N = 271$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; MDMQ – V = Melbourne Decision Making Questionnaire – Vigilanza; MDMQ – E = Melbourne Decision Making Questionnaire - Evitamento; MDMQ – P = Melbourne Decision Making Questionnaire – Procrastinazione; MDMQ – I = Melbourne Decision Making Questionnaire – Ipervigilanza.

I risultati della regressione gerarchica con misure di benessere edonico tradizionali negli studenti universitari (Tabella 13) hanno indicato che in riferimento alla *life satisfaction*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 10% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 13% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 23% della varianza. Riguardo al *positive affect*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 15% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 14% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 29% della varianza.

Relativamente al *negative affect*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 16% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 11% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 27% della varianza.

Tabella 13 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) al benessere edonico (*life satisfaction* SWLS, *positive affect* PANAS-PA, *negative affect* PANAS-NA) in studenti universitari.

	SWLS	PANAS-PA	PANAS-NA
	β	β	β
<i>Step 1</i>			
Extraversion	.11	.26***	.02
Agreeableness	.11	.01	-.02
Conscientiousness	.02	.03	.11
Emotional stability	.08	-.05	-.27***
Openness	-.16*	-.07	-.02
<i>Step 2</i>			
ISCS	.40***	.43***	-.37***
R^2 step 1	.10***	.15***	.16***
ΔR^2 step 2	.13***	.14***	.11***
R^2 totale	.23***	.29***	.27***

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; SWLS = Satisfaction With Life Scale; PANAS = Positive and Negative Affect Schedule.

I risultati della regressione gerarchica con misure di benessere edonico tradizionali nei lavoratori (Tabella 14) hanno indicato che in riferimento alla *life satisfaction*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 3% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 20% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 23% della varianza.

Riguardo al *positive affect*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 7% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 24% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 31% della varianza.

Relativamente al *negative affect*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 15% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 9% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 24% della varianza.

Tabella 14 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell’Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) al benessere edonico (*life satisfaction* SWLS, *positive affect* PANAS-PA, *negative affect* PANAS-NA) in lavoratori.

	SWLS	PANAS-PA	PANAS-NA
	β	β	β
<i>Step 1</i>			
Extraversion	.09*	.16**	.07
Agreeableness	.03	.02	-.15*
Conscientiousness	.00	.06	-.03
Emotional stability	.10*	.01	-.21**
Openness	.09	.00	.01
<i>Step 2</i>			
ISCS	.49**	.55***	-.33***
R^2 step 1	.03*	.07**	.15***
ΔR^2 step 2	.20***	.24***	.09***
R^2 totale	.23***	.31***	.24***

Nota. $N = 271$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; SWLS = Satisfaction With Life Scale; PANAS = Positive and Negative Affect Schedule.

I risultati della regressione gerarchica con misure di benessere eudaimonico tradizionali in studenti universitari i (Tabella 15) hanno evidenziato che in riferimento alla *life meaningfulness*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 20% della varianza. Al secondo step l’ISC aggiunge il 21% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 41% della varianza. Riguardo al *flourishing*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 15% della varianza. Al secondo step l’ISC aggiunge il 21% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 36% della varianza. Relativamente alla *hope*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 23% della varianza. Al secondo step l’ISC aggiunge il 7% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 30% della varianza. Rispetto alla *grit*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 5% della varianza. Al secondo step l’ISC aggiunge il 16% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 21% della varianza.

Per quanto concerne l'autenticità, al primo step i tratti di personalità spiegano l'1% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 10% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 11% della varianza.

Tabella 15 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) a misure di benessere eudaimonico tradizionali (*life meaningfulness* MLM, *flourishing* FS, *hope* HS, *grit* SGS, autenticità AS) in studenti universitari.

	MLM	FS	HS	SGS	AS
	β	β	β	β	β
<i>Step 1</i>					
Extraversion	.15**	.13*	.24***	.06*	.01
Agreeableness	.03	.05	.02	.02	.03
Conscientiousness	.10	.04	-.06	.06	.08*
Emotional stability	-.01	.04	-.01	.08	.01
Openness	.03	-.03	.20**	.06	.07
<i>Step 2</i>					
ISCS	.51***	.51***	.30***	.45***	.35***
R^2 step 1	.20***	.15***	.23***	.05*	.01*
ΔR^2 step 2	.21***	.21***	.07***	.16***	.10***
R^2 totale	.41***	.36***	.30***	.21***	.11**

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; MLM = Meaningful Life Measure; FS = Flourishing Scale; HS = Hope Scale; SGS = Short Grit Scale; AS = Authenticity Scale.

I risultati della regressione gerarchica con misure di benessere eudaimonico tradizionali nei lavoratori (Tabella 16) hanno evidenziato che in riferimento alla *life meaningfulness*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 14% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 15% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 29% della varianza.

Riguardo al *flourishing*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 12% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 25% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 37% della varianza.

Relativamente alla *hope*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 6% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 19% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 25% della varianza.

Rispetto alla *grit*, al primo step i tratti di personalità spiegano il 14% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 13% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 27% della varianza.

Per quanto concerne l'autenticità, al primo step i tratti di personalità spiegano il 9% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 19% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 28% della varianza.

Tabella 16 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) a misure di benessere eudaimonico tradizionali (*life meaningfulness* MLM, *flourishing* FS, *hope* HS, *grit* SGS, autenticità AS) in lavoratori.

	MLM	FS	HS	SGS	AS
	β	β	β	β	β
<i>Step 1</i>					
Extraversion	.01	.07	.12*	.04	.01
Agreeableness	.00	.06	.03	.10*	.00
Conscientiousness	.04	.04	.06	.10*	.07
Emotional stability	.21**	.16*	.10*	.04	.08*
Openness	.06	.01	.01	.09	.01
<i>Step 2</i>					
ISCS	.42***	.55***	.49***	.40***	.48***
R^2 step 1	.14***	.12***	.06*	.14***	.09**
ΔR^2 step 2	.15***	.25***	.19***	.13***	.19***
R^2 totale	.29***	.37***	.25***	.27***	.28***

Nota. $N = 271$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; MLM = Meaningful Life Measure; FS = Flourishing Scale; HS = Hope Scale; SGS = Short Grit Scale; AS = Authenticity Scale.

I risultati della regressione gerarchica con la *life project reflexivity* negli studenti universitari (Tabella 17) hanno mostrato che al primo step i tratti di personalità spiegano il 6% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge l'11% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 17% della varianza.

Tabella 17 – Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell’Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) a *life project reflexivity* (LPRS) negli studenti universitari.

	LPRS
	β
<i>Step 1</i>	
Extraversion	.08
Agreeableness	.02
Conscientiousness	.05
Emotional stability	-.09*
Openness	-.01
<i>Step 2</i>	
ISCS	.37***
R^2 step 1	.06*
ΔR^2 step 2	.11***
R^2 totale	.17***

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; LPRS = Life Project Reflexivity Scale.

Tabella 18 – Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell’Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) a *life project reflexivity* (LPRS) in lavoratori.

	LPRS
	β
<i>Step 1</i>	
Extraversion	.00
Agreeableness	.09*
Conscientiousness	.06
Emotional stability	.08*
Openness	.03
<i>Step 2</i>	
ISCS	.34***
R^2 step 1	.06*
ΔR^2 step 2	.09***
R^2 totale	.15***

Nota. $N = 271$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; LPRS = Life Project Reflexivity Scale.

I risultati della regressione gerarchica con la *life project reflexivity* nei lavoratori (Tabella 18) hanno mostrato al primo step che i tratti di personalità spiegano il 6% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 9% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 15% della varianza.

In riferimento alla ulteriore misura di benessere eudaimonico (coraggio), i risultati della regressione gerarchica in studenti universitari (Tabella 19) hanno evidenziato che al primo step i tratti di personalità spiegano il 14% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 9% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 23% della varianza.

Tabella 19 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell'Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) al coraggio in studenti universitari.

	CS
	β
<i>Step 1</i>	
Extraversion	.17
Agreeableness	.14
Conscientiousness	.02
Emotional stability	.09
Openness	.21*
<i>Step 2</i>	
ISCS	.34**
R^2 step 1	.14*
ΔR^2 step 2	.09**
R^2 totale	.23**

Nota. $N = 252$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; CS = Courage Scale.

In riferimento al coraggio nei lavoratori, i risultati della regressione gerarchica (Tabella 20) hanno evidenziato che al primo step i tratti di personalità spiegano il 7% della varianza. Al secondo step l'ISC aggiunge il 15% della varianza incrementale. Il modello spiega complessivamente il 22% della varianza.

Tabella 20 – Regressioni gerarchiche. Il contributo dei tratti di personalità (primo step) e dell’Intrapreneurial Self-Capital (secondo step) al coraggio in lavoratori.

	CS
	β
<i>Step 1</i>	
Extraversion	.07
Agreeableness	.08
Conscientiousness	.14*
Emotional stability	.01
Openness	.10
<i>Step 2</i>	
ISCS	.45***
R^2 step 1	.07*
ΔR^2 step 2	.15***
R^2 totale	.22***

Nota. $N = 271$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. ISCS = Intrapreneurial Self-Capital Scale; CS = Courage Scale.

Negli studenti universitari i risultati dell’ANOVA (Tabella 21) hanno evidenziato un effetto significativo degli *affective profile* sull’ISC: $F(3, 248) = 37.51$, $p = .001$. Il test *post hoc* di Bonferroni ha rilevato che gli studenti con il profilo *self-fulfilling* ottengono un punteggio migliore ($p < .001$) per quanto riguarda l’ISC ($M = 107.54$, $DS = 9.42$) rispetto agli studenti universitari con profilo *high affective* ($M = 99.55$, $DS = 7.94$), *low affective* ($M = 100.42$, $DS = 7.60$) e *self-destructive* ($M = 92.74$, $DS = 9.99$).

Tabella 21 – Differenze tra medie dell’Intrapreneurial Self-Capital negli *affective profile* in studenti universitari.

<i>Self-fulfilling</i>		<i>High affective</i>		<i>Low affective</i>		<i>Self-destructive</i>		<i>F</i> (3, 248)
(n = 81)		(n = 78)		(n = 31)		(n = 62)		
<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	
107.54bcd	9.42	99.55a	7.94	100.42a	7.60	92.74a	9.99	37.51***

Note. $N = 252$. *** $p < .001$. a = Self-fulfilling, b = High affective, c = Low positive, d = Self-destructive.

Nei lavoratori i risultati dell'ANOVA (Tabella 22) hanno evidenziato un effetto significativo degli *affective profile* sull'ISC: $F(3, 267) = 37.51, p = .001$. Il test *post hoc* di Bonferroni ha rilevato che i lavoratori con il profilo *self-fulfilling* ottengono un punteggio migliore ($p < .001$) per quanto riguarda l'ISC ($M = 111.49, DS = 10.19$) rispetto ai lavoratori con profilo *high affective* ($M = 102.00, DS = 7.76$), *low affective* ($M = 106.68, DS = 10.11$) e *self-destructive* ($M = 94.77, DS = 10.95$).

Tabella 16 – Differenze tra medie dell'Intrapreneurial Self-Capital negli *affective profile* in lavoratori

<i>Self-fulfilling</i>		<i>High affective</i>		<i>Low affective</i>		<i>Self-destructive</i>		<i>F</i> (3, 267)
<i>(n = 83)</i>		<i>(n = 51)</i>		<i>(n = 66)</i>		<i>(n = 71)</i>		
<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	
111.49bcd	10.19	102.00a	7.76	106.68a	10.11	94.77a	10.95	30.61 ^{***}

Note. $N = 271$. *** $p < .001$. a = Self-fulfilling, b = High affective, c = Low positive, d = Self-destructive.

5.5 Discussione

Il presente studio si è proposto di continuare ad approfondire empiricamente sia in studenti universitari che in lavoratori le relazioni dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy, employability*, stili decisionali) e con misure tradizionali di benessere edonico (*life satisfaction, positive and negative affect*) e di benessere eudaimonico (*life meaningfulness, flourishing, hope, grit, autenticità*). Inoltre lo studio si è proposto di analizzare per la prima volta in maniera empirica le relazioni dell'ISC con variabili innovative (*life project reflexivity*, come *career outcome, affective profile*, come misura di benessere edonico, coraggio, come misura di benessere eudaimonico).

La prima ipotesi (H1) è stata confermata poiché è emersa una relazione positiva tra ISC e *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy, employability*, stile decisionale adattivo vigilanza) e inversa con gli stili

disadattivi (evitamento, procrastinazione, ipervigilanza), controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori.

In relazione alla *career decision self-efficacy* è stata confermata, in accordo con studi precedenti (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f), una relazione positiva con l'ISC negli studenti universitari, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. La percezione di possedere un capitale di forze imprenditive appare legato a un aumento delle credenze di autoefficacia nei giovani in riferimento a compiti relativi al processo di sviluppo professionale (Betz et al., 1996). Le credenze di autoefficacia in ambito decisionale (Creed & Patton, 2003; Di Fabio & Saklofske, 2014a; Kornspan & Etzel, 2001; Luzzo, 1995; Rogers et al., 2008; Rossier, 2014; Whiston, 2008), possono influire sulle azioni che i giovani compiono per arrivare a prendere le decisioni, come la raccolta di informazioni, l'identificazione di obiettivi e la pianificazione del proprio percorso (Betz et al., 1996).

In linea con studi precedenti (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f) è stata ulteriormente confermata anche la relazione positiva tra ISC e *career decision self-efficacy* nei lavoratori, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. La percezione di disporre di un capitale imprenditivo del sé sembra incrementare la percezione della propria autoefficacia nell'ottenere performance di successo, completando le attività in cui sono impegnati i lavoratori (Schyns & Von Collani, 2002). Quanto più i lavoratori valuteranno positivamente le proprie capacità di assolvere ai propri compiti, tanto più potranno compiere scelte in maniera ponderata e si impegneranno per raggiungere i propri obiettivi (Bandura, 1997; Bandura et al., 2001; Gist & Mitchell, 1992).

In relazione all'*employability* è stata confermata, in linea con ricerche precedenti (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f), la relazione positiva tra ISC ed *employability* negli studenti universitari, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. La consapevolezza di un *core* di risorse imprenditive appare legato al riconoscimento delle proprie conoscenze e abilità, delle opportunità nel mercato del lavoro e allo stesso tempo alla possibilità di creare nuove occasioni (Fugate et al., 2004), di accettare nuove sfide (Rothwell & Arnold, 2007) in vista del raggiungimento di obiettivi soddisfacenti (van der Klink et al., 2016). Questi

aspetti possono favorire azioni precoci dei giovani per mantenersi occupabili e rispondere alle sfide del mercato del lavoro odierno (van der Klink et al., 2016).

In accordo con ricerche precedenti (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f) è stata confermata anche la relazione positiva tra ISC ed *employability* nei lavoratori, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. La consapevolezza di un *core* di risorse imprenditive appare legato alla consapevolezza delle proprie capacità e competenze tecniche e trasversali, all'importanza del continuo aggiornamento, alle capacità di adattamento al contesto, alla propria motivazione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, all'iniziativa personale e della capacità di riconoscere occasioni nel contesto organizzativo e nel mercato del lavoro più in generale. Sembrano aprirsi così molteplici possibilità per i lavoratori, anche in base alla capacità di accettare i cambiamenti (Di Fabio & Gori, 2016b; Di Fabio, Bucci et al., 2016), le sfide (Rothwell & Arnold, 2007) e di creare nuove opportunità (Di Fabio, 2014f; Fugate et al., 2004). I lavoratori potrebbero dunque agire precocemente per mantenere la propria *employability* (van der Klink et al., 2016).

In relazione allo stile vigilanza è stata confermata, in linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o), una relazione positiva con l'ISC negli studenti universitari, controllando per gli effetti dei tratti di personalità negli studenti. Una maggiore consapevolezza di risorse interne può facilitare l'utilizzo della vigilanza come stile decisionale adattivo che consente un modo di procedere attento rivolto a un'analisi accurata di tutte le possibili opzioni di scelta, decidendo in maniera maggiormente autonoma e responsabile (Di Fabio & Busoni, 2006).

In linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o), è stata confermata anche la relazione positiva tra ISC e vigilanza nei lavoratori, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Una maggiore consapevolezza di risorse interne imprenditive può agevolare l'utilizzo di uno stile adattivo come la vigilanza, per giungere a una decisione dopo aver considerato e integrato accuratamente molteplici informazioni sulle alternative disponibili in una certa situazione, consentendo la presa di decisione adattiva anche in ambito organizzativo.

In relazione agli stili decisionali disadattivi (evitamento, procrastinazione, ipervigilanza) è stata confermata negli studenti in linea con la letteratura (Di

Fabio, 2014o) una relazione inversa, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Gli individui che possiedono un maggiore capitale imprenditivo percepiscono di utilizzare con minor frequenza gli stili disadattivi nel processo decisionale, affrontando le scelte e rispondendo in maniera maggiormente adattiva alle richieste del mondo esterno (Di Fabio, 2014o; Di Fabio & Busoni, 2006).

Anche nei lavoratori sono emerse in linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o) relazioni inverse con gli stili decisionali disadattivi, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Un maggiore capitale imprenditivo appare legato a una riduzione nel ricorso a stili decisionali disadattivi in termini di allontanamento dalla decisione, di rimandare la presa di decisione, di ricerca frenetica di una soluzione al problema decisionale (Di Fabio, 2014o; Di Fabio & Busoni, 2006). I lavoratori, consapevoli delle risorse imprenditive interne, potranno rispondere in maniera maggiormente adeguata alle richieste del contesto organizzativo in cui operano e del mondo del lavoro in generale.

La seconda ipotesi (H2) è stata confermata poiché è emersa una relazione positiva tra ISC e misure di benessere edonico tradizionali (*life satisfaction*, *positive affect*), una relazione inversa tra ISC e una misura di benessere edonico tradizionale (*negative affect*), controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori.

In relazione alla *life satisfaction* negli studenti universitari è stata confermata, in linea con ricerche precedenti (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016), una relazione positiva dell'ISC, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. L'ISC, considerato come un core di risorse individuali per vincere le sfide del XXI secolo, appare legato alla valutazione globale positiva della qualità della propria vita (Di Fabio, 2014f; Diener et al., 1999). Possedere maggiori risorse per affrontare la complessità dell'epoca attuale, può consentire alle persone di sentirsi maggiormente soddisfatti della propria vita nei differenti contesti (Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Gori, 2016b).

La relazione tra ISC e *life satisfaction*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, è stata confermata anche nei lavoratori in linea con le ricerche precedenti (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016). I lavoratori che possiedono maggiori risorse imprenditive che li rendono in grado di

superare problemi in maniera creativa e di gestire la complessità del contesto organizzativo utilizzando strategie diversificate, percepiscono una maggiore soddisfazione per la propria vita a livello globale (Di Fabio et al., 2016; Di Fabio & Gori, 2016b).

In accordo con studi precedenti (Di Fabio, 2014o) è stata confermata la relazione positiva tra ISC e *positive affect*, nonché la relazione inversa e tra ISC e *negative affect*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori.

Negli studenti universitari, la consapevolezza di avere a disposizione risorse interne imprenditive può agevolare esperienze di affettività positive e ridurre esperienze di affettività negative. Giovani con frequente reattività positiva, possono avere più facilmente una visione positiva di sé e degli altri, maggiore impegno e concentrazione percepiti in modo gradevole per completare le varie attività in cui sono coinvolti, più eventi piacevoli e maggiore benessere (Watson, Clark, & Tellegen, 1988). Giovani con infrequente reattività negativa, possono percepire minore nervosismo nello svolgere le attività in cui sono inclusi, affrontare meno eventi spiacevoli, percepire minore stress e disagio (Watson et al., 1988).

Nei lavoratori, la consapevolezza di avere a disposizione risorse interne imprenditive può facilitare maggiormente stati affettivi positivi rispetto a stati affettivi negativi. Adulti con frequente reattività positiva potranno sentirsi più entusiasti, attivi, pieni di energia, concentrati per impegnarsi nelle attività lavorative e potranno avere una visione positiva di sé e del contesto organizzativo (Watson et al., 1988). Adulti con sporadica reattività negativa, potranno percepire minore distress, rischi per la salute, eventi sgradevoli e sgradevolezza nell'impegnarsi per completare i compiti lavorativi (Watson et al., 1988).

La terza ipotesi (H3) è stata confermata poiché è emersa una relazione positiva tra ISC e misure di benessere eudaimonico tradizionali (*life meaningfulness, flourishing, hope, grit, autenticità*), controllando per gli effetti dei tratti di personalità sia negli studenti universitari che nei lavoratori.

In relazione alla *life meaningfulness* negli studenti universitari è stata confermata la relazione positiva e significativa con l'ISC, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, in linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o). Il riconoscimento di un insieme di risorse imprenditive per i giovani, può favorire la capacità di rintracciare significati autentici per la propria vita, come cornice per delineare i futuri step nella costruzione del proprio percorso personale e professionale (Di Fabio, 2014l).

La relazione tra ISC e *life meaningfulness* è stata confermata anche in lavoratori in linea con gli studi precedenti (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci, et al., 2016). Anche per gli adulti nei contesti organizzativi, il riconoscimento di un core di risorse imprenditive, può favorire la scoperta di significati autentici che compongono una cornice per realizzare il prossimo step nella costruzione del proprio percorso professionale e personale (Di Fabio, 2014l).

È stata inoltre confermata la relazione positiva tra ISC e *flourishing*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità sia con studenti universitari che con lavoratori in accordo con ricerche precedenti (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016; Di Fabio & Gori, 2016c)

Questi risultati indicano un'associazione positiva tra ISC e prosperità sociale e psicologica degli studenti universitari e dei lavoratori in aree rilevanti quali le relazioni, l'autostima, la presenza di scopi e la visione ottimistica nella vita (Diener et al., 2010). L'ISC sembra contribuire al *flourishing* inteso come *adaptive outcome*, promuovendo un funzionamento positivo dei giovani che si accingono a entrare nel mondo del lavoro e ad affrontare transizioni impegnative (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016). L'ISC sembra contribuire anche alla prosperità sociale e psicologia e al benessere degli adulti in riferimento alle relazioni, al rispetto di sé e degli altri, all'autostima, all'identificazione e perseguimento di obiettivi rilevanti, all'impegno profuso nelle attività, all'ottimismo (Diener et al., 2010) nello svolgimento del proprio lavoro, incrementando la motivazione a lavorare più attivamente, a perseguire obiettivi sempre nuovi, a migliorare le proprie conoscenze e capacità, a ricercare il supporto dei colleghi, per il benessere e l'ottimale funzionamento degli adulti nel

contesto sempre mutevole del mondo del lavoro (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016; Di Fabio & Gori, 2016c).

In relazione alla *hope*, è stata confermata la relazione positiva con l'ISC controllando per gli effetti dei tratti di personalità, in linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o), sia con studenti universitari che con lavoratori. La consapevolezza di risorse imprenditive del sé sembra sostenere la motivazione e l'energia dei giovani e dei lavoratori adulti ad agire per concretizzare i propri progetti, prefissando con precisione i passi necessari e modificando eventualmente i piani iniziali se inadeguati o deludenti (Di Fabio, 2014o; Snyder, 2002; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002).

In riferimento alla *grit*, è stata confermata la relazione positiva con l'ISC, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori, in linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o).

La presenza di maggiori risorse interne imprenditive nei giovani sembra facilitare la perseveranza, la passione e l'impegno nel perseguire le proprie ambizioni, nonostante le difficoltà. La capacità di accogliere le criticità come opportunità di apprendimento può sostenere gli interessi e gli sforzi dei giovani per realizzare i loro obiettivi (Duckworth & Quinn, 2009). Emerge anche il contributo dell'ISC alla capacità dei lavoratori di perseguire le proprie aspirazioni, impegnandosi al massimo delle proprie forze e autodisciplinandosi (Duckworth & Quinn, 2009). La consapevolezza di avere a disposizione un set di risorse imprenditive può sostenere la passione e il reale interesse dei lavoratori a realizzare le proprie ambizioni, superando eventuali criticità (Di Fabio, 2014o; Duckworth & Quinn, 2009).

Relativamente all'autenticità, è stata confermata la relazione positiva con l'ISC, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, in studenti universitari e lavoratori, in linea con la letteratura (Di Fabio, 2014o). Il capitale imprenditivo percepito dai giovani sembra essere associato a modalità di contatto con il Sé autentico, di conoscenza profonda dei propri valori, sentimenti, credenze, stati fisiologici e anche di aspettative altrui (Linley et al., 2006; Di Fabio, 2014l). Ancorarsi alle parti più autentiche di sé come bussola interiore può aiutare i giovani a costruire in modo autonomo e consapevole il Sé come storia e il Sé

come progetto (Di Fabio, 2014l). L'ISC sembra essere associato anche nei lavoratori con aspetti del sé autentico, che consentono di incrementare la conoscenza dei reali valori, interessi, sentimenti, credenze, dell'adulto e anche delle aspettative e influenze esterne (Linley et al., 2006; Di Fabio, 2014l). Ancorarsi alle parti più autentiche di sé può prevenire forme di autoinganno e *outcome* non salutari (Wood et al., 2008), favorendo invece benessere e azioni in linea con il *purposeful self* (Di Fabio, 2014l).

La quarta ipotesi (H4) è stata confermata poiché dallo studio esplorativo, è emersa una relazione positiva tra ISC e *life project reflexivity* (come *career outcome* innovativo), controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori.

Maggiori risorse interne relative al capitale imprenditivo del sé sono legate a una maggiore riflessività dei giovani per una progettazione autentica e determinata, non accettando passivamente scopi e valori altrui (Di Fabio, 2015f). I giovani sono chiamati non solo a “saper decidere” ma soprattutto a “saper diventare” (Savickas, 2011a, 2014), ad avere una visione dei prossimi capitoli della propria storia, riuscendo ad anticipare varie conseguenze delle proprie scelte, eventuali criticità e occasioni. L'utilizzo di risorse per riconoscere scelte inappropriate al sé e al contesto o non soddisfacenti, può permettere di modificare il progetto iniziale per realizzare le proprie aspirazioni (Di Fabio, 2014l, 2015b). La capacità di trovare soluzioni innovative, di modificare creativamente il proprio percorso, la riflessività progettuale possono essere rilevanti per una piena espressione di sé (Di Fabio, 2014l, 2015b). Nei lavoratori adulti, la percezione delle proprie risorse imprenditive personali può facilitare la riflessività rispetto al sé reale, disambiguando tra molteplici sé e rintracciando gli elementi di vita autentici (Di Fabio, 2014l, 2015b). Potrà essere alimentata l'intenzionalità progettuale dei lavoratori in linea con la consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l), delineando un percorso all'interno di una cornice dotata di reale significato per l'individuo. (Savickas, 2011a, 2014).

Anche la quinta ipotesi (H5) in riferimento a un'ulteriore misura di benessere edonico (*affective profile*) è stata confermata sia in studenti universitari che in lavoratori, poiché individui con *affective profile self-fulfilling* hanno presentato maggiore ISC rispetto agli individui con gli altri *affective profile* (*high affective, low affective, self-destructive*).

Gli studenti universitari e i lavoratori che possiedono maggiori risorse imprenditive sono caratterizzati da un profilo contraddistinto da una maggiore esperienza di emozioni positive, da una maggiore energia e da una maggiore presenza di ottimismo (Archer et al., 2007). Per i giovani la promozione di aspetti personali positivi potrà essere utile per superare con successo le fasi critiche e sfidanti migliorando il processo di *positive self and relational management* (Di Fabio & Kenny, 2016a).

I risultati di questo studio esplorativo hanno indicato anche che lavoratori con profilo affettivo *self-fulfilling* con frequenti esperienze di emozioni positive e rare esperienze di emozioni negative, dispongono di maggiori risorse imprenditive per poter raggiungere performance ottimali nel contesto organizzativo e assumere uno stile di vita più dinamico rispetto ai lavoratori con profili affettivi *high-affective, low-affective, self-destructive* (Archer et al., 2007), confermano il legame tra ISC e benessere edonico.

Infine l'ultima ipotesi (H6) è stata confermata poiché è emersa una relazione positiva e significativa tra ISC e coraggio (come misura innovativa di benessere eudaimonico), controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti che in lavoratori.

Negli studenti universitari, la relazione tra risorse imprenditive e coraggio, sottolinea l'importanza dell'esplorazione scrupolosa, della rilevazione di fattori di rischio e minacce nelle situazioni in cui i giovani si vengono a trovare, della ricerca di informazioni salienti per agire nel contesto incerto dell'epoca odierna (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Palazzeschi, 2014). L'individuazione talvolta creativa e coraggiosa di varie possibilità in ambito formativo e professionale può ampliare le direzioni dei propri percorsi, dotando i giovani di più strumenti a servizio dell'autorealizzazione e della pienezza di significato della propria vita. La percezione di possedere risorse imprenditive risulta legata alla percezione di

aspetti coraggiosi di sé anche nei lavoratori. L'elaborazione realistica dei rischi e la fiducia nelle proprie capacità possono facilitare l'esercizio della volontà di agire considerando i risultati positivi che gli individui potranno ottenere nel contesto lavorativo (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Palazzeschi, 2014). La percezione delle proprie risorse, la capacità di rilevare potenziali minacce e ostacoli, di esplorare e di trovare informazioni salienti sulla situazione, possono agire di concerto per aiutare i lavoratori a superare incertezze, confusione e preoccupazioni all'interno del contesto lavorativo, sviluppando strategie alternative e arricchendo il proprio percorso (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Palazzeschi, 2014).

Nonostante i risultati ottenuti che consentono di sottolineare le potenzialità dell'ISC per il *career and life management* e il benessere, è necessario evidenziare alcuni limiti del presente studio.

Il presente studio mostra infatti il limite di aver incluso un gruppo di partecipanti non rappresentativo né degli studenti universitari italiani né dei lavoratori italiani. Future ricerche dovrebbero comprendere gruppi di partecipanti maggiormente rappresentativi della realtà italiana sia per quanto riguarda gli studenti sia per quanto riguarda i lavoratori. Inoltre sarebbe interessante verificare i risultati in contesti internazionali per realizzare confronti con altri Paesi in relazione alle variabili prese in esame. Future ricerche potrebbero approfondire la relazione dell'ISC con altri *career outcome* come le *career decision-making difficulties* (Di Fabio & Palazzeschi, 2013b) e altri aspetti di benessere come esperienze soggettive di eudaimonia (Waterman et al., 2010) e soddisfazione esistenziale (Längle, Orgler, & Kundi, 2003).

Inoltre, sebbene i risultati del presente studio mostrino che l'ISC aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto ai tratti di personalità in relazione alle variabili oggetto di studio, occorre sottolineare che la varianza totale spiegata dall'ISC insieme ai tratti di personalità non è elevata (varia da 11% a 41%). Future ricerche dovrebbero prendere in considerazione altri fattori interni (per esempio l'intelligenza fluida, l'intelligenza emotiva) e contestuali (per esempio classe socio-economica, città di provenienza, percezione del contesto formativo), non approfonditi nel presente lavoro di tesi di dottorato.

Nonostante questi limiti, i risultati del presente studio offrono un contributo alla letteratura evidenziando il “valore” dell’ISC e si pongono all’attenzione di quanti operano nell’ambito dell’orientamento, *career counseling*, *career and life construction*, dello *human resource management* sottolineando il ruolo dell’ISC in differenti *career outcome* e aspetti di benessere, sia tradizionali sia più recenti.

Se i risultati del presente studio saranno confermati in ricerche future, potranno essere realizzati interventi di potenziamento dell’ISC, aiutando così, sia i giovani sia gli adulti nei contesti organizzativi, ad essere sempre più consapevoli delle risorse di cui possono disporre per affrontare con successo le criticità della complessità del mondo del lavoro nel XXI secolo.

All’interno di una cornice preventiva e di sviluppo positivo dei giovani (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009; Hage et al., 2007), lo sviluppo del core di risorse dell’ISC può facilitare i giovani da un lato a riconoscere i propri valori e interessi profondi, dall’altro a imparare a cogliere le opportunità esterne per costruire i propri percorsi di sviluppo personale e professionale (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f). Per i lavoratori, all’interno dell’*organizational positive psychology* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Gori, 2016a, 2016b; Di Fabio & Kenny, 2015; Snyder et al., 2014) l’ISC può configurarsi come una ricchezza spendibile nella gestione del proprio percorso professionale ma anche personale. L’ascolto attento delle porzioni più autentiche di sé, dei propri valori e interessi, può favorire la chiarificazione dei significati della propria vita che diventano direttrici della propria progettualità, rispondendo appropriatamente alle esigenze proprie e alle richieste del mondo esterno, rinforzando la propria autoefficacia occupazionale (Di Fabio, 2014o) ed *employability* (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f) e promuovendo la riflessività sulla propria intenzionalità progettuale (Di Fabio, 2015b).

L’ISC, inoltre, può offrire il proprio contributo nel raggiungimento delle condizioni di benessere (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016). È importante notare che soprattutto le dimensioni eudaimoniche di benessere sono cruciali per il *lifelong positive development* degli individui (Di

Fabio et al., 2016). Il raggiungimento di una condizione di piacere o di felicità e di assenza di sofferenza, come aspetti edonici di benessere, possono condurre sia i giovani sia gli adulti nei contesti organizzativi a perseguire obiettivi o impegnarsi nelle differenti attività (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008). I risultati del presente studio sottolineano anche la relazione tra ISC e benessere eudaimonico, in termini *purposefulness*, *meaningfulness*, autenticità, autorealizzazione (Di Fabio, 2014o; Ryff & Singer, 2008). Dal momento che il lavoro è strettamente connesso al benessere durante l'arco di vita (Blustein, 2008), si rileva l'importanza di aumentare preventivamente le risorse per gestire positivamente le transizioni e i continui cambiamenti che altrimenti possono minacciare il raggiungimento dei propri obiettivi e la propria condizione di benessere.

Interventi di potenziamento dell'ISC possono quindi favorire, in termini di prevenzione primaria (Di Fabio et al., 2016), il miglioramento delle capacità degli individui di rispondere adeguatamente alle richieste del mondo del lavoro (Peiró et al., 2012) e, allo stesso tempo, il raffinamento delle capacità di *career and life management* e il benessere sia edonico che eudaimonico.

In conclusione l'ISC, inteso come *core* di risorse imprenditive individuali, può essere utilizzato dagli individui per affrontare i continui cambiamenti e le transizioni tipiche del mondo del lavoro del XXI secolo (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Bucci, in preparation). Il contributo dell'ISC a differenti *career outcome* e aspetti di benessere, sia edonico che eudaimonico, evidenzia anche l'importanza di potenziare le forze personali dei lavoratori per promuovere *healthy people* e *healthy organizations* (De Smet, Loch, & Schaninger, 2007; Di Fabio, 2014f).

CAPITOLO SESTO

6. Conclusioni e prospettive future

6.1 Conclusioni

Il presente lavoro di ricerca si è proposto di approfondire il nuovo *career and life* costruito per il XXI secolo *Intrapreneurial Self-Capital* sia con studenti universitari che con lavoratori.

Nel primo capitolo è stato delineato il quadro teorico di riferimento che sottolinea il passaggio dal *career development* caratteristico del XX secolo in cui gli individui sviluppavano la propria carriera all'interno di organizzazioni stabili (Savickas, 2011b), al *career management* (Savickas, 2013) e al *life management* (Guichard, 2013), fino al *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016a) in cui viene evidenziato come la carriera appartenga sempre più alla persona e non più all'organizzazione (Duarte, 2004) e come il lavoro (Blustein, 2011a), il *career project* e il *life project* (Di Fabio, 2014a, 2014e) siano atti intrinsecamente relazionali (Di Fabio, 2014a, 2014i). Nell'epoca attuale, il mondo del lavoro è caratterizzato da instabilità e continui cambiamenti, da incertezza e imprevedibilità, pertanto è fondamentale che gli individui siano in grado di sviluppare e mantenere la propria *employability*, gestendo attivamente i propri percorsi di sviluppo professionale (Savickas, 2011a) e personale (Guichard, 2013).

Emerge l'importanza di promuovere nella *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009), la costruzione e la consapevolezza delle risorse dell'individuo per un *career and life planning* di successo, in riferimento a un'intenzionalità ancorata al *Purposeful Self* (Di Fabio, 2014l). La consapevolezza identitaria *purposeful* (Di Fabio, 2014l) attraverso le due metacompetenze chiave di adattabilità (Savickas, 2001; Savickas & Porfeli, 2012) e identità (Guichard, 2004, 2010), rappresenta una risorsa chiave per il *career and life management* nel XXI secolo (Di Fabio, 2014e), sostenendo

l'intenzionalità progettuale (Di Fabio, 2014l) ricca di significati autentici per la propria vita. Viene inoltre dedicata particolare attenzione al benessere delle persone, da incrementare nell'ambito dell'orientamento, del *career counseling*, della *life construction* (Guichard, 2013) e delle *human resources* attraverso azioni preventive precoci, evidenziando l'importanza di fondarsi su interventi *evidence-based* (Hage et al., 2007). In riferimento al *Positive Self and Relational Management* (Di Fabio & Kenny, 2016) emerge il valore dello sviluppo delle forze, del potenziale e dei talenti degli individui, per una dialettica produttiva con se stessi e all'interno delle relazioni con gli altri, utile alla gestione ottimale della complessità odierna.

In questo quadro è stato introdotto il costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC, Di Fabio, 2014f), un costrutto di ordine superiore che comprende sette specifici costrutti: *core self-evaluation*, *hardiness*, *creative self-efficacy*, resilienza, *goal mastery*, *decisiveness*, vigilanza. Si tratta di un nuovo *core* di caratteristiche degli individui come *intrapreneur* delle loro vite per affrontare i continui cambiamenti e transizioni attraverso la creazione di soluzioni innovative di fronte ai vincoli dell'ambiente per trasformare tali vincoli in risorse.

Un primo obiettivo della presente tesi di dottorato è stato quello di approfondire gli aspetti di specificità dell'*Intrapreneurial Self-Capital*, analizzando empiricamente le similarità e le differenze dell'ISC con altri costrutti quali la Proattività, lo PsyCap, la *Career adaptability*, l'*Occupational engagement* che si configurano come risorse individuali utili ad affrontare la complessità del XXI secolo. L'analisi della letteratura condotta nel secondo capitolo di questo elaborato ha consentito di mettere in evidenza a livello teorico che l'ISC e gli altri costrutti esaminati mostrano aspetti di similarità ma che non possono essere considerati come costrutti completamente sovrapposti. Lo studio empirico presentato nel quarto capitolo di questa tesi si è proposto dunque di verificare empiricamente in studenti universitari e lavoratori le relazioni tra l'ISC e gli altri costrutti oggetto di studio ipotizzate a livello teorico.

In particolare, i risultati dello studio hanno mostrato che i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e Proattività (Grant & Ashford, 2008) condividono caratteristiche individuali positive che possono aiutare a orientarsi verso il futuro,

ad aumentare l'autoefficacia e la motivazione a portare a termine i propri progetti. Nello specifico, tuttavia, il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) si configura come un ampio *core* di risorse individuali, utili per affrontare anche in modo innovativo cambiamenti e transizioni, per prendere decisioni in maniera critica, informata, autonoma e autodeterminata nelle diverse situazioni. La Proattività riguarda invece in maniera specifica la tendenza a mettere in atto comportamenti motivati al lavoro (Bateman & Crant, 1993), utilizzando la capacità di anticipazione delle azioni (Sternberg, 2000), di presa dell'iniziativa e di pianificazione delle attività necessarie per realizzare i propri obiettivi (Frese & Fay, 2001), con la consapevolezza di possibili influenze sull'ambiente circostante (Grant & Ashford, 2008).

I risultati hanno mostrato inoltre che i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e PsyCap (Luthans et al., 2007) costituiscono entrambi risorse funzionali al processo di *career and life management* degli individui che possono utilizzare la propria motivazione ed energia per progettare le attività adeguatamente rispetto agli obiettivi, assumendosi la responsabilità e impegnandosi per ottenere successi anche utilizzando strategie alternative. In particolare, tuttavia, il costrutto di ISC (Di Fabio, 2024f) include la percezione di essere in grado di risolvere i problemi in maniera creativa, l'importanza di prendere decisioni in maniera accurata, di esplorare situazioni nuove e diversificate, l'importanza di un apprendimento continuo per la propria crescita. Lo PsyCap (Luthans et al., 2007) invece si riferisce a uno stato psicologico che permette all'individuo di fare esperienze nel qui-ed-ora per tracciare le traiettorie del proprio futuro, anticipando vantaggi e svantaggi delle proprie azioni.

Dai risultati dello studio è emerso anche che i costrutti di ISC (Di Fabio, 2014f) e *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) riguardano una concezione positiva di sé per l'identificazione degli obiettivi professionali e delle azioni per raggiungerli, la capacità di problem-solving e di affrontare le criticità, di prendere decisioni autonomamente, la tendenza allo sviluppo delle proprie abilità nel futuro. In particolare, tuttavia, il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) risulta maggiormente ampio, riferendosi alla valutazione dei progetti e dei loro esiti nei differenti contesti di vita e non esclusivamente in quello lavorativo, sul

quale invece si focalizza specialmente la *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012). Il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) comprende inoltre, a differenza della *Career adaptability*, la capacità di trovare soluzioni creative alle difficoltà e di produrre idee innovative, di trarre benefici da ogni situazione, di analizzare accuratamente ogni opzione prima di prendere una decisione. La *Career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) invece si concentra in particolare sul futuro, sull'orientamento della persona alla ricerca di opportunità di crescita e realizzazione in ambito professionale, interessandosi e pre-occupandosi in anticipo della progettazione e attuazione dei propri progetti in campo professionale.

Dai risultati dello studio è emerso inoltre che i costrutti di ISC e *occupational engagement* condividono la percezione di controllo nell'affrontare le esperienze, la ricerca di informazioni accurata e flessibile e la loro valutazione attenta, la possibilità di rintracciare soluzioni diversificate agli eventi, l'apprendimento continuo e il raggiungimento di obiettivi professionali soddisfacenti. Nello specifico il costrutto di ISC (Di Fabio, 2014f) appare più ampio, includendo la capacità di prendere decisioni e creare nuove strategie per superare eventuali criticità, tra l'altro in tutti gli ambiti di vita delle persone e non solo in quello professionale sul quale si concentra l'*Occupational engagement* (Krieshok et al., 2009). Quest'ultimo coinvolge l'impegno per individuare la direzione del proprio percorso professionale e la capacità di esplorare l'ambiente professionale e di arricchire i pattern esperienziali per migliorare la capacità decisionale in futuro.

Un secondo obiettivo della presente tesi di dottorato è stato quello di analizzare le relazioni dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con *career outcome* (tradizionali e innovativi) e con variabili di benessere sia edonico che eudaimonico (tradizionali e innovative). Queste relazioni sono state esplorate su un piano teorico (terzo capitolo) e su un piano empirico sia in studenti universitari che in lavoratori (quinto capitolo). Lo studio empirico ha avuto l'obiettivo di continuare ad approfondire sia in studenti universitari che in lavoratori le relazioni dell'*Intrapreneurial Self-Capital* con *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy*, *employability*, stili decisionali) e con misure tradizionali di benessere

edonico (*life satisfaction, positive and negative affect*) e di benessere eudaimonico (*life meaningfulness, flourishing, hope, grit, autenticità*). Inoltre lo studio si è proposto di analizzare le relazioni dell'ISC con variabili innovative (*life project reflexivity*, come *career outcome*; *affective profile*, come misura di benessere edonico; coraggio, come misura di benessere eudaimonico).

I risultati dello studio, condotto su studenti universitari e lavoratori, hanno mostrato una relazione positiva tra ISC e *career outcome* tradizionali (*career decision self-efficacy, employability*, stile decisionale adattivo vigilanza) in linea con studi precedenti (Bucci & Di Fabio, 2015; Di Fabio, 2014f).

È stata confermata la relazione positiva tra ISC e autoefficacia nell'ambito di carriera, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. La consapevolezza del proprio capitale imprenditivo appare legato alle credenze di autoefficacia nei giovani in relazione alla loro capacità di prendere decisioni, di risolvere problemi e superare criticità (Bandura et al., 1996; Pappas & Kounenou, 2011; Pastorelli et al., 2001), imparando a raccogliere informazioni salienti, identificando obiettivi e pianificando le fasi del proprio percorso di sviluppo professionale (Betz et al., 1996). In ambito occupazionale la percezione delle proprie forze imprenditive risulta legata all'autoefficacia nel completare le attività, raggiungere gli obiettivi prefissati (Bandura, 1997; Bandura et al., 2001; Gist & Mitchell, 1992), per ottenere performance elevate e risultati di successo (Schyn & von Collani, 2002) nello specifico ambito lavorativo.

È stata inoltre confermata la relazione positiva tra ISC ed *employability* negli studenti universitari e nei lavoratori, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Il riconoscimento del capitale imprenditivo negli studenti universitari risulta legato alla possibilità di individuare nuove opportunità e di creare nuove occasioni (Fugate et al., 2004), di accogliere le sfide (Rothwell & Arnold, 2007), d'identificare obiettivi realmente soddisfacenti (van der Klink et al., 2016), sottolineando azioni precoci da parte dei giovani nel processo attivo e autonomo di costruzione del loro percorso di sviluppo professionale (van der Klink et al., 2016). Per quanto riguarda i lavoratori, la percezione delle proprie forze imprenditive risulta legata alla consapevolezza delle proprie conoscenze e abilità tecniche e trasversali, all'importanza dell'aggiornamento continuo, alle capacità di

adattamento al contesto in costante mutamento (Fugate et al., 2004) per il raggiungimento di obiettivi professionali pienamente soddisfacenti e significativi (van der Klink et al., 2016).

I risultati dello studio hanno mostrato, sia in studenti universitari che in lavoratori, un'associazione positiva tra ISC e stile decisionale adattivo vigilanza, una relazione inversa e tra ISC e stili decisionali disadattivi (evitamento, procrastinazione e ipervigilanza), controllando per gli effetti dei tratti di personalità, in accordo con ricerche precedenti (Di Fabio, 2014o). Una maggiore consapevolezza di risorse interne risulta legata all'utilizzo della vigilanza come stile decisionale adattivo caratterizzato da un modo di procedere attento nella valutazione accurata di tutte le possibili alternative per giungere a una scelta (Di Fabio & Busoni, 2006; Nota et al., 2003). Nello studio è emersa anche un'associazione inversa tra ISC e stili decisionali disadattivi (Di Fabio & Busoni, 2006; Nota et al., 2003). Gli individui con un maggiore capitale imprenditivo sembrano prendere decisioni in maniera attenta, autonoma e adeguata sia alle proprie esigenze sia a quelle dell'ambiente in cui si trovano, rispondendo in maniera adattiva alle sfide che si trovano ad affrontare.

I risultati dello studio hanno mostrato anche un'associazione positiva tra ISC e misure di benessere edonico tradizionali (*life satisfaction, positive affect*), una relazione inversa tra ISC e *negative affect*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori, in linea con ricerche precedenti (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016). L'ISC risulta dunque associato alla *life satisfaction*, sottolineando come la percezione di possedere risorse imprenditive appaia legato a un giudizio complessivo positivo riguardo alla propria vita (Di Fabio, 2014f; Diener et al., 1999). L'ISC risulta anche legato positivamente al *positive affect* e inversamente al *negative affect*, sottolineando come la percezione di forze imprenditive interne possa favorire esperienze più frequenti di emozioni positive e meno frequenti di emozioni negative (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Bucci et al., 2016).

Inoltre, i risultati dello studio hanno mostrato un'associazione positiva, sia in studenti universitari che in lavoratori, tra ISC e misure di benessere eudaimonico tradizionali (*life meaningfulness, flourishing, hope, grit, autenticità*),

controllando per gli effetti dei tratti di personalità, in linea con ricerche precedenti (Di Fabio, 2014o).

In riferimento alla *life meaningfulness*, la percezione di un insieme di risorse interne positive, può favorire la capacità di comprendere i propri significati autentici per costruire il proprio percorso professionale e personale. Considerando l'attuale e innovativo passaggio dal paradigma della motivazione al paradigma del significato (Di Fabio, 2016a; Di Fabio & Blustein, 2016; Di Fabio & Maree, 2016) risulta fondamentale la consapevolezza delle proprie risorse imprenditive, al fine di alimentare l'intenzionalità progettuale in accordo con i significati autentici.

Riguardo al *flourishing*, è emersa un'associazione positiva tra ISC e prosperità sociale e psicologica in aree rilevanti quali le relazioni, l'autostima, la presenza di scopi e la visione ottimistica nella vita (Diener et al., 2010). L'ISC sembra favorire lo sviluppo di individui *flourishing*, promuovendo un funzionamento positivo nell'affrontare transizioni e cambiamenti.

In riferimento alla *hope*, la percezione di risorse imprenditive del sé sembra sostenere la motivazione, l'energia, l'impegno e la determinazione ad agire per concretizzare i propri progetti, delineando con maggiore chiarezza i passi necessari e percorribili ed eventualmente modificando i piani iniziali qualora si rendano inadeguati o insoddisfacenti.

Riguardo alla *grit*, è emersa la relazione della percezione delle caratteristiche imprenditive con la perseveranza, la passione, l'impegno e l'autodisciplina per raggiungere i propri obiettivi, realizzare le proprie aspirazioni, superando eventuali difficoltà e considerando le criticità come opportunità di apprendimento.

In riferimento all'autenticità, il capitale imprenditivo percepito sembra essere associato a un maggiore contatto con il Sé autentico, per conoscere più in profondità i valori, sentimenti, credenze, stati fisiologici e aspettative di sé e degli altri. Ancorarsi alle parti più profonde di sé può rappresentare bussola interna per costruire in modo autonomo e consapevole i prossimi *step* del proprio progetto professionale e di vita (Di Fabio, 2014l).

Relativamente alle variabili innovative analizzate in maniera esplorativa, lo studio ha mostrato una relazione positiva dell'ISC con il recente *career outcome life project reflexivity*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti universitari che in lavoratori. La percezione delle proprie caratteristiche imprenditive appare associata a una maggiore riflessività rispetto al sé reale, disambiguando tra molteplici sé, verso una progettazione autentica, determinata e attiva (Di Fabio, 2015d). Nel XXI secolo si è chiamati non solo a “saper decidere” ma a “saper diventare” (Savickas, 2011a, 2014), con una visione anticipatoria dei prossimi capitoli della propria vita, delle conseguenze delle proprie scelte, di possibili occasioni e ostacoli. Una maggiore riflessività può favorire scelte congruenti con il proprio sé autentico, i propri talenti, le proprie potenzialità (Di Fabio, 2014l, 2015d).

In riferimento al benessere edonico, l'approfondimento relativo agli *affective profile* condotto sia in studenti universitari che in lavoratori ha consentito di mostrare empiricamente che gli individui con profilo affettivo *self-fulfilling* hanno livelli più elevati di ISC rispetto agli individui con gli altri profili affettivi. I risultati dello studio hanno mostrato che le persone che provano più frequentemente esperienze piacevoli (dovute a emozioni positive) e più raramente esperienze spiacevoli (dovute a emozioni negative), sembrano avere una maggiore percezione del proprio capitale imprenditivo, offrendo un'ulteriore conferma al possibile ruolo dell'ISC nel benessere edonico.

Relativamente a un'ulteriore e innovativa misura di benessere eudaimonico (coraggio), i risultati dello studio hanno mostrato un'associazione positiva con l'ISC, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, sia in studenti che in lavoratori. La consapevolezza di risorse imprenditive risulta legata ad aspetti di coraggio, facilitando l'elaborazione degli elementi di rischio e la conseguente ricerca di informazioni salienti per prendere decisioni adattive e agire di conseguenza (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Palazzeschi, 2014).

Complessivamente i risultati dei due studi del presente lavoro di tesi sottolineano come il *career and life* costruito di *Intrapreneurial Self-Capital* rappresenti una promettente risorsa per affrontare le sfide che il XXI secolo pone. Il fatto che l'ISC mostri aspetti di specificità in relazione ai costrutti di Proattività,

PsyCap, *Career adaptability*, *Occupational engagement*, evidenzia le potenzialità di questo nuovo costrutto nel *career* e *life management*. L'ISC appare infatti legato sia a *career outcome* tradizionali come la *career decision self-efficacy*, l'*employability*, gli stili decisionali, sia all'innovativo *career outcome* di *life project reflexivity*, sottolineando l'importanza della percezione di caratteristiche imprenditive per la costruzione del progetto di sviluppo professionale nella società post-moderna caratterizzata da instabilità e insicurezza, che richiede agli individui di essere sempre più responsabili della costruzione della propria vita (Di Fabio, 2014l; Guichard, 2013; Savickas, 2011). I risultati degli studi del presente lavoro di tesi mostrano anche il legame dell'ISC con aspetti di benessere sia edonico che eudaimonico, sia tradizionali che innovativi, evidenziando da un lato la relazione dell'ISC con la soddisfazione per la propria vita e con la prevalenza di emozioni positive sulle emozioni negative, dall'altro il legame dell'ISC con *life meaningfulness*, *flourishing*, *hope*, *grit*, autenticità, coraggio. Queste relazioni sottolineano come la percezione di possedere caratteristiche imprenditive possa contribuire al benessere della persona, offrendo le risorse necessarie per affrontare le criticità della realtà odierna (Di Fabio, 2016a; Di Fabio & Blustein, 2016; Di Fabio & Kenny, 2016).

6.2 Prospettive future

Il presente lavoro di tesi mostra come l'*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC) si configuri come un nuovo e promettente costrutto nell'ambito dell'orientamento e del *career counseling*, della *career* e *life construction*, delle *human resources* e della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, differenziandosi da altre risorse individuali come la Proattività, lo *Psychological capital*, la *Career adaptability* e l'*Occupational engagement*. L'ISC risulta inoltre associato sia ai *career outcome* (tradizionali e innovativi) sia al benessere edonico ed eudaimonico relativo a variabili di benessere sia tradizionali che innovative.

I risultati degli studi del presente lavoro di tesi offrono promettenti prospettive di ricerca e di intervento in relazione all'ISC.

La ricerca potrebbe progredire confermando i risultati ottenuti con studenti universitari di altre aree geografiche e lavoratori di altre realtà organizzative. Gli studi potrebbero essere effettuati anche con studenti di scuola secondaria di secondo grado e con adulti in transizione.

Future ricerche potrebbero essere condotte in contesti internazionali per realizzare confronti con altri Paesi relativamente alle variabili prese in esame in questa tesi di dottorato, approfondendo le relazioni dell'ISC con *career outcome* e con aspetti di benessere, considerando le specificità degli altri paesi. Una prospettiva cross-culturale, attenta alle peculiarità degli individui nel loro contesto (secondo le indicazioni del *WHO's Global Occupational Health Programme*, 2007), potrebbe favorire ricerche e interventi volti a identificare e promuovere risorse individuali, esiti desiderabili nel proprio percorso, salute e benessere dei giovani, degli adulti e delle organizzazioni, fondamentali in un mondo del lavoro globalizzato e fortemente sfidante nel XXI secolo per lo sviluppo di società realmente sostenibili (Di Fabio, 2016a, 2016b, 2016e).

Sarebbe anche interessante realizzare successivi studi per esaminare teoricamente ed empiricamente in differenti target le relazioni dell'ISC con altri costrutti presenti in letteratura come ad esempio l'intelligenza emotiva (Stough, Saklofske, & Parker, 2009), con altri *career outcome* come le *career decision-making difficulties* (Di Fabio & Palazzeschi, 2013b) e ulteriori aspetti di benessere eudaimonico come esperienze soggettive di eudaimonia (Waterman et al., 2010) e soddisfazione esistenziale (Längle et al., 2003).

Futuri studi dovrebbero continuare a esplorare, inoltre, seguendo le indicazioni di Whiston (2008) relative alla necessità di utilizzare molteplici prospettive, le relazioni del costrutto di ISC anche con misure oggettive di performance e misure eterosomministrate relative a caratteristiche personali e aspetti di benessere. Questo suggerimento è stato già preso in considerazione da Di Fabio (2014f) che ha studiato empiricamente le relazioni dell'ISC con il GPA (*Grade Point Average*) come misura oggettiva di performance di studenti di scuola secondaria di secondo grado (Alpkan, Bulut, Gunday, Ulusoy, & Kilic, 2010). Allo stesso modo dovrebbero essere prese in considerazione le relazioni tra ISC e misure oggettive di successo accademico come il GPA di un anno

accademico (Barchard, 2003; Parker, Summerfeldt, Hogan, & Majeski, 2004) in studenti universitari e misure oggettive di performance nei lavoratori (Bhatti, Battour, Ismail, & Sundram 2014; Le et al., 2011; Raja & Johns, 2010).

Un ulteriore aspetto da prendere in considerazione in future ricerche è l'applicazione del training di potenziamento dell'ISC sia con studenti di scuola secondaria superiore e universitari, sia con adulti in vari contesti organizzativi, utilizzando un disegno di ricerca con gruppo di controllo. Sarà inoltre importante la verifica dell'efficacia dell'ISC training attraverso una modalità integrata secondo l'attuale prospettiva quali+quantitative (Di Fabio, 2013b, 2014b, 2014d; Di Fabio & Maree, 2012, 2013, 2016a; Maree, 2012b, 2013). Con la diffusione di una prospettiva narrativa in ambito psicologico, in particolare nel *career counseling* (Hartung, 2010, 2012, 2013; Maree, 2007; Rehfuss, 2009; Savickas, 1995, 1997, 2001, 2005, 2011a) che delinea il passaggio “dai punteggi alle storie” (McMahon & Patton, 2002) e “dai punteggi ai [punteggi e] alle storie” (Di Fabio, 2014a; Di Fabio & Maree, 2013; McMahon & Patton, 2002), emerge la necessità di nuovi strumenti per la valutazione dell'efficacia degli interventi postmoderni *life design* (Di Fabio, 2012a, 2012b, 2012c, 2013b; Di Fabio & Maree, 2013; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012), in cui può essere collocato l'ISC training (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016). All'interno dell'attuale prospettiva quali+quantitative (Di Fabio, 2012c, 2013b, 2014b, 2014d; Di Fabio & Maree, 2012, 2013, 2016a; Maree, 2012b, 2013) possono essere sviluppati sia nuovi strumenti qualitativi per la valutazione del cambiamento nelle narrazioni degli individui sia strumenti quantitativi innovativi congruenti, a differenza dei limitati strumenti quantitativi tradizionali. L'ISC si configura come un nuovo strumento quantitativo per la valutazione dell'efficacia degli interventi per il XXI secolo.

I risultati degli studi presentati nella tesi di dottorato consentono di aprire anche future prospettive di intervento. Essendo l'ISC un costrutto che può essere incrementato attraverso un training specifico (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016) a differenza dei tratti di personalità che sono considerati sostanzialmente stabili (Costa & McCrae, 1985), si possono configurare differenti possibilità di intervento.

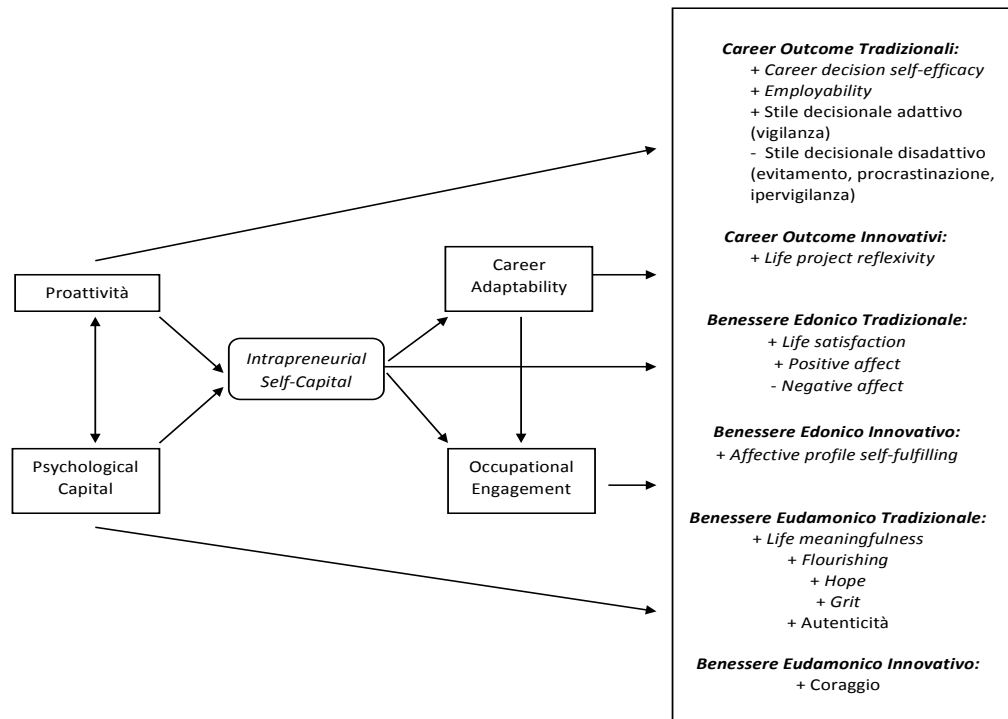
Potrebbero essere progettati e attivati interventi a diversi livelli di prevenzione (Caplan, 1964). A livello di prevenzione primaria, non solo facilitando la consapevolezza dell'ISC, ma potenziandolo con interventi specifici in differenti target in chiave *lifelong* (studenti di scuola superiore, studenti universitari, lavoratori nelle diverse fasi della vita lavorativa, ma anche insegnanti, genitori, operatori dell'orientamento, delle *human resources*, career counselor...). A livello di prevenzione secondaria, mediante screening con l'ISCS per rilevare aree di forza e di criticità e conseguentemente intervenire con precoci specifici training di potenziamento dell'ISC. A livello di prevenzione terziaria, per intervenire su situazioni critiche di mancanza di risorse per affrontare le sfide del XXI secolo con training specifici per il potenziamento dell'ISC (Di Fabio, 2015f). La realizzazione di azioni precoci mirate a incrementare l'ISC potrebbe favorire la prevenzione di possibili *outcome* indesiderati sia nel *career and life management* sia in ambito organizzativo per la promozione del benessere (Di Fabio, 2014f; Di Fabio & Van Esbroeck, 2016). Il training specifico di potenziamento dell'ISC risponde alla sfida di promuovere le forze degli individui per il benessere delle persone e delle comunità in una *Positive Preventive Perspective* (Di Fabio, 2014a, 2014e, 2014g, 2014i, 2015b; Di Fabio & Kenny, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Di Fabio, 2009; Kenny & Hage, 2009; Kenny et al., 2009).

Il potenziamento dell'ISC potrebbe promuovere *healthy people* e *healthy organizations* (Di Fabio & Bucci, in preparation; Di Fabio, Giannini et al., 2016). *Healthy people* potranno rispondere più prontamente alle sfide, gestendo in maniera più adeguata le criticità e potranno condurre vite più soddisfacenti e produttive (Di Fabio, Giannini et al., 2016; Macik-Frey et al., 2007; WHO, 2007). *Healthy organization* creeranno ambienti di lavoro positivi per la salute dei lavoratori, il benessere e la performance (Di Fabio, Giannini et al., 2016; Macik-Frey et al., 2007; Raya & Panneerselvam, 2013).

La presente tesi di dottorato sottolinea dunque l'importanza di poter disporre dell'*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC) come un nuovo *career and life* costruito, dell'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS) come nuovo strumento di rilevazione e dell'*Intrapreneurial Self-Capital Training* (ISCT) per il *career and life management* e la promozione del benessere nel XXI secolo. Date quindi le

importanti implicazioni illustrate nel presente paragrafo conclusivo, viene proposto un modello teorico (vedi Figura 1), basato sugli studi effettuati nella presente tesi di dottorato, al fine di illustrare le relazioni tra i costrutti che sono emerse e che studi futuri potrebbero indagare ulteriormente mediante analisi più approfondite di tipo multivariato. In questa direzione ulteriori ricerche potrebbero testare uno o più modelli di equazione strutturale, al fine di confermare o revisionare il modello teorico presentato in Figura 1 e proposto sulla base delle analisi condotte in questa ricerca. Gli studi della presente tesi di dottorato costituiscono pertanto la base empirica per studi successivi di approfondimento mediante analisi multivariate.

Figura 1. Modello teorico delle relazioni tra i costrutti



7. BIBLIOGRAFIA

- Adler, M. J. (1963). The Idea of Freedom: A dialectical examination of the controversies about freedom. *Philosophical Review*, 72(4), 520-524.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the italian version of the psychological capital questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149-159.
- Alheit, P., & Daussien, B. (1999, February). *Biographicity as a basic resource of lifelong learning*. Paper presented at the *Second European Conference on Lifelong Learning*, Bremen, Germany.
- Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York, NY: Holt.
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48, 732-755.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenum.
- Antoncic, B. (2003). Risk taking in intrapreneurship: Translating the individual level risk aversion into the organizational risk taking. *Journal of Enterprising Culture*, 11(1), 1-23.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Privatization, corporate entrepreneurship and performance: Testing a normative model. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 8, 197-218.
- Antonowsky, A. (1987). The salutogenic perspective: Toward a new view of health and illness. *Advances*, 4, 47-55.
- Archer, T., Adolfsson, B., & Karlsson, E. (2008). Affective personality as cognitive-emotional presymptom profiles regulatory for self-reported health predispositions. *Neurotoxicity research*, 14(1), 21-44.
- Archer, T., Adrianson, L., Plancak, A., & Karlsson, E. (2007). Influence of affective personality on cognition-mediated emotional processing: Need for empowerment. *The European Journal of Psychiatry*, 21, 248-262.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman Publishing.

- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of life and meaning of work. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Arthur, M. B., Claman, P. H. & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9(4), 7-20.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 29, 769–799.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-21191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67, 1206-1222.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017–1028.
- Bangali, M., & Guichard, J. (2012). The role of dialogic processes in designing career expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 183-190.

- Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Maslach, C. (1997). Individuation and the Five Factor Model of personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 13(2), 75.
- Barchard, K. A. (2003). Does emotional intelligence assist in the prediction of academic success?. *Educational and psychological measurement*, 63(5), 840-858.
- Barrett-Lennard, G. T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey and substance*. London, UK: Sage.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international*, 9(1), 58-73.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Battista, J., & Almond, R. (1973). The development of meaning in life. *Psychiatry*, 36, 409-427.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252-1265.
- Bergsma, A., Veenhoven, R., ten Have, M., & de Graaf, R. (2011). Do they know how happy they are? On the value of self-rated happiness of people with a mental disorder. *Journal of Happiness Studies*, 12, 793-806.
- Bernaudo, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2016). *Psicologia dell'accompagnamento. Il senso della vita e del lavoro nell'orientamento professionale [Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail]*. (Italian version edited by A. Di Fabio). Trento: Erickson.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.

- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2000). *Manual for the Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSES) and CDMSES-Short Form*. Unpublished manuscript, Ohio State University, Columbus.
- Bhatti, A. M., Battour, M. M., Ismail, R. A., & Sundram, P. V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73-96.
- Bimrose, J., Barnes, S. -A., & Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills Retrieved 31 July 2012 from: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
- Bird, B. (1989). *Entrepreneurial behavior*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. NY: Routledge.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228.
- Blustein, D. L. (2009). *Una nuova visione della psicologia per il lavoro: La prospettiva inclusiva per il career development, il counseling e le scelte politiche* (Versione italiana a cura di A. Di Fabio). Milano: HOEPLI.
- Blustein, D. L. (2011a). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17.
- Blustein, D. L. (2011b). Vocational psychology at the fork in the road: Staying the course or taking the road less traveled. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 316-322.
- Blustein, D. L. (Ed.) (2013). *The Oxford Handbook of the psychology of working*. NY: Oxford University Press.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism to work- life conflict, life satisfaction and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.

- Borges, N. J., & Savickas, M. L. (2002). Personality and medical specialty choice: a literature review and integration. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 362-380.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Boyatzis, R. E., Batista-Foguet, J. M., Fernández-i-Marín, X., & Truninger, M. (2015). EI competencies as a related but different characteristic than intelligence. *Frontiers in Psychology*, 6, 72.
- Boyatzis, R. E., & Saatcioglu, A. (2008). A twenty-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education. *Journal of Management Development*, 27(1), 92-108.
- Boyatzis, R. E., Stubbs, E. C., & Taylor, S. N. (2002). Learning cognitive and emotional intelligence competencies through graduate management education. *Academy of Management, Learning and Education*, 1(2), 150-162.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford, England: Aldine.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Brown, S. L., Nesse, R. M., Vinokur, A. D., & Smith, D. M. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it: Results from a prospective study of mortality. *Psychological Science*, 14(4), 320-327.
- Bucci, O., & Di Fabio, A. (2015, September). Intrapreneurial Self-Capital e career outcomes. In A. Di Fabio & D. Guglielmi (Chairs). Symposium on “Orientamento: la ricerca a supporto delle buone pratiche e della valutazione dell'efficacia degli interventi” conducted at the Annual Conference of the Italian Association of Psychology (Organizational Psychology Section), University of Palermo, 17-19 September 2015, Palermo, Italy.
- Byron, W. (1995). Coming to terms with the new corporate contract. *Business Horizons*, January-February, 8-15.

- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of traumatic stress*, 20(6), 1019-1028.
- Caplan, G. (1964). *Principles of preventive psychiatry*. New York: Basic Books.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Bermúdez, J., Maslach, C., & Ruch, W. (2000). Multivariate Methods for the Comparison of Factor Structures in Cross-Cultural Research An Illustration with the Big Five Questionnaire. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 437-464.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ: Big Five Questionnaire. Manuale*. Firenze, Italia: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and individual Differences*, 15(3), 281-288.
- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Catalano, R. F., Berglund, M. L., Ryan, J. A., Lonczak, H. S., & Hawkins, J. D. (2004). Positive youth development in the United States: Research findings on evaluations of positive youth development programs. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 98-122.
- Cavanagh, M. J. (2016). The coaching engagement in the twenty-first century: New paradigms for complex times. In S. David, D. Clutterbuck, & D. Megginson (Eds.), *Beyond Goals: Effective Strategies for Coaching and Mentoring* (pp. 151-184). New York: Routledge.
- Cawsey, T., Deszca, G., & Mazerolle, M. (1995). The portfolio career as a response to a changing job market. *Journal of Career Planning and Employment*, 56(1), 41-47.
- Chan, D. (Ed.). (2014). *Individual adaptability to changes at work: New directions in research*. New York, NY: Routledge.
- Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey. *South African Journal of Industrial Psychology* 34(2), 32-41.

- Colby, A., & Damon, W. (1992). *Some do care: Contemporary lives of moral commitment*. New York: Free Press.
- Collins, R. L. (1996). For better or worse: The impact of upward social comparisons on self-evaluations. *Psychological Bulletin*, 119, 51-69.
- Commons, M. L. (2002). Introduction: Attaining a new stage. *Journal of Adult Development*, 9, 3.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised neo personality inventory (NEO PI-R) and neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Côté, J. (1996). Sociological perspectives on identity formation: The culture-identity link and identity capital. *Journal of Adolescence*, 19, 417-428.
- Cox, D. W., Rasmussen, K. L., Jacobson, J. D., Wells, K. J., Rettew, J. G., & Sirridge, K., et al. (2006). *Effects of an intervention to increase students' level of occupational engagement*. San Francisco: Poster presented at the annual convention of the American Psychological Association.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Creed, P., & Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Collins.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.

- Darnon, C., Butera, F., & Harackiewicz, J. M. (2007). Achievement goals in social interactions: Learning with mastery vs. performance goals. *Motivation and Emotion*, 31, 61-70.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172.
- De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. *The Mckinsey Quarterly*, 2(3), 1-11.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 116-131). Oxford: Oxford University Press.
- Delle Fave, A. (2014). Counseling e psicologia positiva: Oltre la frammentazione, verso la sinergia. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 239-241.
- Di Fabio, A. (1998). *Psicologia dell'orientamento. Problemi, metodi e strumenti*. Firenze: Giunti.
- Di Fabio, A. (2002). *Bilancio di competenze e orientamento formativo. Il contributo psicologico*. ITER Organizzazioni Speciali, Firenze: Giunti.
- Di Fabio, A. (2003). Contribution à l'enrichissement de la méthodologie et de la réflexion des professionnels du bilan de compétences en Italie. *Pratiques Psychologiques*, 4, 37-47.
- Di Fabio, A. (2006). Decisional procrastination correlates: Personality traits, self-esteem or perception of cognitive failure? *International Journal of Vocational Guidance*, 6, 109-122.
- Di Fabio, A. (2009). *Manuale di psicologia dell'orientamento e career counseling nel XXI secolo*. Firenze: Giunti O.S.
- Di Fabio, A. (2010). Life designing in 21st Century: Using a New, Strengthened Career Genogram. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 381-384.

- Di Fabio, A. (Ed.). (2011). *Emotional Intelligence: New perspectives and applications*. Rijeka, Croatia: InTech - Open Access Publisher.
- Di Fabio, A. (2012a). The effectiveness of the career construction interview from the perspective of life designing. *South African Journal of Higher Education*, 26, 717-728.
- Di Fabio, A. (2012b). Evaluation of the effectiveness of the New Career Construction Genogram. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7(4), 287-297.
- Di Fabio, A. (2012c, October). *Comparaison des approches qualitatives et quantitatives permettant d'évaluer l'efficacité de dispositifs dans le nouveau paradigme Construire sa vie*. Invited paper presented at Conference of the laboratory CRTD (*Centre de recherche sur le Travail et le Développement*) of CNAM (*Conservatoire National des Arts et Métiers*), Paris, France.
- Di Fabio, A. (2013a). Applying career construction in group-based contexts with adults. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Eds.), *Psychology of career counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas* (pp. 83-99). New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. (2013b, September). *Evaluation of the effectiveness of Life Designing interventions: A quali-quantitative approach*. In A. Di Fabio (Chair). *Twenty-first century: Quali-quantitative approach for new research and intervention challenges*. Symposium conducted at the IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Di Fabio, A. (2014a). Career counseling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counselology*, 1, 193-213.
- Di Fabio, A. (2014b). "Constructing my Future Purposeful Life": A new Life Construction intervention. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 219-239). New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. (2014c). Due meta-competenze chiave narrative per la nuova consapevolezza identitaria purposeful nel XXI secolo. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 133-141.

- Di Fabio, A. (2014d). *Comparaison des approches qualitatives et quantitatives permettant d'évaluer l'efficacité de dispositifs du nouveau paradigme « construire sa vie »*. In D. Lhuilier (Ed.), *Qualité du travail, qualité au travail* (pp. 99-111). Toulouse, France: Octares.
- Di Fabio, A. (2014e, February). *In light of the changing work scene: New challenges for research and intervention*. Invited Keynote at the Symposium sponsored by Lynch School of Education of Boston College, in D. L. Blustein (Chair). *Career Development and the Psychology of Working*. Boston College, Boston.
- Di Fabio, A. (2014f). Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling*, 51, 98-111.
- Di Fabio, A. (2014g, June). Invited paper presented at the Invited Symposium *Psicologia positiva in Italia: Attualità e futuro* at the 7th Italian Conference on Positive Psychology "La psicologia positiva e la sfida della complessità", University of Florence, 6-7 June 2014, Florence, Italy.
- Di Fabio, A. (2014h). Meaningful Life Measure: Primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 307-315.
- Di Fabio, A. (2014i, November). *Positive Preventive Perspective for A Positive Lifelong Self and Relational Management (PLS&RM): New Challenges and Opportunities for Research and Intervention*. Invited keynote at the Conference on Psychology and Health (PHC 2014), Beijing, China (received invitation).
- Di Fabio, A. (2014l). The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168). New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. (2014m). Authenticity Scale: Un primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 231-238.
- Di Fabio, A. (2014n). Hope Scale: Proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 351-357.

- Di Fabio, A. (2014o, November). Invited Keynote entitled *Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century* at the Seminar day on *Intrapreneurial Self-Capital* organized by the School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing, China, 27 November 2014.
- Di Fabio, A. (2015a). Beyond fluid intelligence and personality traits in social support: The role of ability based emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 6, 395.
- Di Fabio, A. (2015b, February). *Positive preventive perspective for a Positive Lifelong Self and Relational Management (PLS&RM)*. Invited Keynote at the congress *Travailler, s'orienter: quel(s) sens de vie ?*, organized by the Conservatoire National des Arts et Métiers - Institut National d'Étude du Travail et d'Orientation Professionnelle (CNAM-INETOP) and the Observatoire des Politiques et des Pratiques pour l'Innovation en Orientation (Oppio), Paris, 5-7 February, 2015.
- Di Fabio, A. (2015c). La nuova prospettiva preventiva relazionale nell'orientamento e nel career counseling nel XXI secolo. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(1).
- Di Fabio, A. (2015d). Life Project Reflexivity Scale: Un nuovo strumento orientativo per il XXI secolo. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(3).
- Di Fabio, A. (2015e). Positive Relational Management Scale per rilevare positività e complessità. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(3).
- Di Fabio, A. (2015f, October). *Promozione delle risorse e Intrapreneurial Self-Capital*. Study Congress "Orientamento come prevenzione, occupabilità e inclusione sociale". Istituto Universitario Salesiano Venezia IUSVE, 24 October 2015, Mestre, Venezia, Italy.
- Di Fabio, A. (2016a). Introduction to PANEL *Il futuro del lavoro. Prospettive a confronto*. Paper presented at the 3rd National Conference "A better future: Work psychology for people, organizations, institutions" of the Italian Society of Work and Organizational Psychology, Department of Education and Psychology, University of Florence, 20-21 May, 2016.

- Di Fabio, A. (2016b, June). The construction of personal project: the challenge of sustainability. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Moderators), D. L. Blustein (Discussant). *Career-Life Construction and Sustainability*. Workshop at the World Conference of the UNESCO Chair “Lifelong Guidance and Counseling” in Wroclaw 2016, University of Wroclaw (Poland), Wroclaw, Poland, 6-8 June 2016.
- Di Fabio, A. (2016c). Flourishing Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(1).
- Di Fabio, A. (2016d). Career Adapt-Abilities Scale: Proprietà psicometriche della versione italiana per giovani adulti. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(1).
- Di Fabio, A. (2016e). Mutamenti del mercato del lavoro, modelli di orientamento e ruolo dei career service. In Progetto FIXO Italia Lavoro *Occupabilità e sviluppo della carriera formativa e lavorativa. Modelli di orientamento, struttura del servizio e rapporti con i servizi territoriali* alla Conferenza “Luci sul lavoro. Immagini, musica e parole che raccontano il lavoro” organizzata da Italia Lavoro, Fortezza di Montepulciano, Italia, 7-9 Luglio, 2016.
- Di Fabio, A. (2016f). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (2016). “From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments”. Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A. (2016g). *Short Grit Scale*: Primo studio sulle proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(3).
- Di Fabio, A. (in press a). Courage Scale: Proprietà psicometriche della scala per rilevare il coraggio negli adulti. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press b). Occupational Engagement Scale: Uno studio sulle proprietà psicometriche della versione italiana per studenti universitari. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.

- Di Fabio, A., & Bernaud, J. (2008). The help-seeking in career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 60-66.
- Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (Eds.). (2014). *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., Bernaud, J.-L., & Loarer, E. (2014). Emotional intelligence or personality in resistance to change? Empirical results in an Italian health context. *Journal of Employment Counseling*, 51, 146-157.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2010). Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 71-81.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (Eds.). (2016). *From Meaning of Working to Meaningful Lives: The Challenges of Expanding Decent Work*. Lausanne: Frontiers Media. (Ebook).
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2013). Tratti di personalità o intelligenza emotiva per l'occupabilità di studenti universitari? *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 6, 195-204.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2015a). Affective profiles in Italian high school students: Life satisfaction, psychological well-being, self-esteem, and optimism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1310.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2015b). Self-Perceived Employability Scale for students: Contributo alla validazione italiana con studenti di scuola secondaria di secondo grado. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(2).
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2016). Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 261.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2017). *Dispositional Measure of Employability: Valutazione delle proprietà psicometriche della versione italiana*. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 10(1).

- Di Fabio, A. & Bucci, O. (in preparation). In an unpredictable and changing environment: Intrapreneurial Self-Capital as a key resource for job satisfaction, life satisfaction, and flourishing.
- Di Fabio, A., Bucci, O., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2016). *Intrapreneurial Self-Capital come risorsa per la soddisfazione di vita e professionale e il flourishing*. Paper that will be presented at the Annual Conference of the Italian Association of Psychology (Organizational Psychology Section), University of Pavia, 16-17 September 2016, Pavia, Italy.
- Di Fabio, A., & Busoni, L. (2006). Covariation des styles décisionnels: Perception d'échec cognitif, estime de soi ou traits de personnalité? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 35(3), 363-385.
- Di Fabio, A., & Busoni, L. (2009). Proprietà psicometriche della versione italiana della Core Self-Evaluation Scale (CSES) con studenti di scuola secondaria. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 2, 73-83.
- Di Fabio, A., Busoni, L., & Palazzeschi, L. (2011). Indecisiveness Scale (IS): Proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 4, 13-24.
- Di Fabio, A., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A., & Gori, A. (2016). The challenge of fostering healthy organizations: An empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change, and well-being. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (2016). "From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2015). Measuring adolescent life satisfaction: Psychometric properties of the Satisfaction With Life Scale in a sample of Italian adolescents and young adults. *Journal of Psychoeducational Assessment*. Advance online publication.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016a). Decent work and positive relational outcomes: Assessing Workplace Relational Civility (WRC) with a new multidimensional "mirror" measure. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of

- working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work”. Research topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016b). Developing a new instrument for assessing Acceptance of Change. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016c). Neuroticism and Flourishing in white collars workers: From Self-Esteem to Intrapreneurial Self-Capital for adaptive outcomes. In A. Di Fabio (Ed.), *Neuroticism: Characteristics, impact on job performance and health outcomes*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016d). *Proactive Personality Scale*: Uno studio sulle proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(1).
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19, 21-34.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012a). The contribution of emotional intelligence to decisional styles among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 20, 404-414.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012b). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39, 461-475.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2013, June). *Building resilience: Perceived barriers, teacher and friend support, school relevance, and employability*. Poster presented at the SIO International Conference “Life Designing and career counseling: Building hope and resilience”, Padova, Italia.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48-49.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016a). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7(361).

- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2016b). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. In G. Giorgi, M. Shoss, & A. Di Fabio (2016). "From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments". Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A., Kenny, M. E., & Claudius, M. (2016). Preventing distress and promoting psychological well-being in uncertain times through career management intervention. In M. Israelashvili & J. L. Romano (Eds.), *Cambridge handbook of international prevention science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (Eds.). (2013). *Psychology of Career Counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016a). One-Day Conference *Promoting innovative research for organizations, communities, schools*, Second level degree (Master) in "Psychology of the life cycle and contexts", School of Psychology, University of Florence; Department of Education and Psychology, University of Florence, Florence, April 29, 2016.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016b). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2016c). A psychological perspective on the future of work: Promoting sustainable projects and meaning-making through grounded reflexivity. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(3).
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008a). Indécision vocationnelle et intelligence émotionnelle: Quelques données empiriques sur un échantillon d'apprentis italiens. *Pratiques Psychologiques*, 14(4), 213-222.

- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008b). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teacher. *Social Behavior and Personality*, 36(3), 315-326.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). An in-depth look at scholastic success: Fluid intelligence, personality traits or emotional intelligence? *Personality and Individual Differences*, 46, 581-585.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012a). Connor-Davidson Resilience Scale: Proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 5, 101-110.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012b). Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making. *Personality and Individual Differences*, 53, 196-201.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2013a). Self-perceived employability for students: Un primo contributo alla validazione nel contesto italiano. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 6, 97-105.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (Eds.). (2013b). *Adattamento italiano del CDDQ - Career Decision-making Difficulties Questionnaire*. Firenze: Giunti O.S.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2014). Student Courage Scale: Proprietà psicometriche della scala per rilevare il coraggio negli studenti. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 327-334.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015a). Hedonic and eudaimonic well-being: The role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits. *Frontiers in Psychology*, 6, 1367.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015b). Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): Un contributo alla validazione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(3).
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2016). Marginalization and precariat: The challenge of intensifying life construction intervention. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), "From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work". Research topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*.

- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2017). *Occupational Engagement Scale*: Primo contributo alla validazione della versione italiana per lavoratori. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 10(1).
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42-56.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49, 118-129.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Bucci, O., & Gori, A. (2016, Maggio). Intrapreneurial Self-Capital e accettazione del cambiamento: La sfida positiva della prevenzione. In A. Di Fabio (Chair). Symposium on *La psicologia positiva nelle organizzazioni: from the dark side to the positive side* conducted at the Annual Conference of the Italian Society of Work and Organizational Psychology "A better future: Work psychology for people, organizations, institutions" Florence, Aula Magna Rectorate, Department of Education and Psychology, University of Florence, 20-21 May, 2016.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014a). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014b). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19-23.
- Di Fabio, A., Saklofske, D. H., & Tremblay, P. F. (2016). Psychometric Properties of the Italian Trait Emotional Intelligence Questionnaire (I-TEIQue). *Personality and Individual Differences*, 96, 198-201.
- Di Fabio, A., & Taralla, B. (2006). L'autoefficacia in ambito organizzativo: Proprietà psicometriche dell'Occupational Self-Efficacy Scale (Short Form) in un campione di insegnanti di scuole superiori. *Risorsa Uomo. Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 12, 51-66.

- Di Fabio, A., & Van Esbroeck, R. (2016). Intrapreneurial Self-Capital: A concept fitting a life-designing intervention. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(2).
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., & Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman & E. Diener, *The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York, NY: Russel Sage Foundation.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E, Wirtz, D, Tov, W, Kim-Prieto, C, Choi, DW, Oishi, S, & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Drazin, R., Glynn, M. A., & Kazanjian, R. K. (1999). Multilevel theorizing about creativity in organizations: A sensemaking perspective. *Academy of Management Journal*, 24, 286-307.
- Driver, M. J. (1979). Individual decision-making and creativity. In S. Kerr (Ed.), *Organizational behavior*. Columbus, OH: Grid Publishing.
- Driver, M. J., Brousseau, K. E., & Hunsaker, P. L. (1990). *The dynamic decision maker*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1994). The age of social transformation. *The Atlantic Monthly*, 274(5), 53-80.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psychologica (Extra-Série)*, 549-557.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266.

- Duckworth, A. L., Gendler, T. S., & Gross, J. J. (2014). Self-control in school-age children. *Educational Psychologist*, 49(3), 199-217.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-1101.
- Dunn, D. S., & Dougherty, S. B. (2008). Flourishing: Mental health as living life well. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27, 314-316.
- Edwards, W. (1954). Probability preferences among bets with differing expected values. *American Journal of Psychology*, 67, 56-67.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245-277.
- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. *Handbook of competence and motivation*, 16, 52-72.
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELPGN, 2012). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*.
- Evans, C. (2008). Developing career management skills within the HE curriculum: A review and evaluation of different approaches. *International Journal of Management Education*, 6(3), 45-55.
- Evans, J. D. (1996). *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing. Su Amazon: <https://www.amazon.com/Straightforward-Statistics-Behavioral-Sciences-James/dp/0534231004>
- Farrell, T. S. C. (2004). *Reflective practice in action*. Palo Alto, CA: Corwin Press, Inc.

- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum.
- Finlay, L., & Gough, B. (Eds.). (2003). *Reflexivity: A practical guide for researchers in health and social sciences*. Oxford, UK: Blackwell Science.
- Fraccaroli, F. (2005). *Progettare la carriera*. Milano: Raffaello Cortina.
- Frankl, V. (1963). *Man's search for meaning* (Rev. ed.). London, UK: Hodder & Stoughton.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York: Crown Publishers.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In Staw, B. M., & Sutton, R. I. Eds. *Research in organizational behaviour*, 23, pp.133-187.
- Frost, R. O., & Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behavior Research Therapy*, 31, 683-692.
- Fry, P. S. (2001). The unique contribution of key existential factors to the prediction of psychological well-being of older adults following spousal loss. *The Gerontologist*, 41, 69-81.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Galton, F. (1892). *Hereditary genius: An inquiry into its laws and consequences*. London: Macmillan.
- Garcia, D. (2012). The affective temperaments: Differences between adolescents in the big five model, and Cloninger's psychobiological model of personality. *Journal of Happiness Studies*, 13, 999-1017.

- Garcia, D., Al Nima, A., & Kjell, O. N. (2014). The affective profiles, psychological well-being, and harmony: Environmental mastery and self-acceptance predict the sense of a harmonious life. *Peer J*, 2:e259.
- Garcia, D., & Siddiqui, A. (2009a). Adolescents' affective temperaments: Life satisfaction, interpretation and memory of events. *Journal of Positive Psychology*, 4, 155-167.
- Garcia, D., & Siddiqui, A. (2009b). Adolescents' psychological well-being and memory for life events: Influences on life satisfaction with respect. To temperamental dispositions. *Journal of Happiness Studies*, 10, 387-503.
- García-Goñi, M., Maroto, A., & Rubalcaba, L. (2007). Innovation and motivation in public health professionals. *Health Policy*, 84(2), 344-358.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 113-122.
- Giorgi, G., Shoss, M., & Di Fabio, A. (2016). From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments. Research topic in *Frontiers in Psychology*. *Organizational Psychology*.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32, 393-417.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Spanish Journal of Psychology*, 5, 63-74.
- Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016). *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

- Grotberg, E. (1995). A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. *Early Childhood Development: Practice and Reflections*, 8. Netherlands: Bernard van Leer Foundation.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J. (2007). L'impact de la mondialisation sur le conseil en orientation des adultes. *Risorsa Uomo*, 13(3), 423-442.
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 413-440.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.
- Guichard, J. (2010, March). *Les théories de la construction des parcours professionnels et de la construction de soi: Deux approches de la construction de la vie individuelle*. Paper presented at Colloque International INETOP, Paris, France.
- Guichard, J. (2013, September). *Which paradigm for career and life designing interventions contributing to the development of a fairer world during the 21st century*. Lecture presented at the IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Guichard, J., & Di Fabio, A. (2010). Life-designing counseling: Specificità e integrazioni della teoria della costruzione di carriera e della teoria della costruzione di sé. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 3, 277-289.
- Guichard, J., Pouyaud, J., & Dumora, B. (2011). Self-identity construction and reflexivity. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career counseling and constructivism: Foundational constructs* (pp. 57-72). New York: Nova Science.
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., & Waldo, M. (2007). Best practice guidelines on prevention practice,

- research, training, and social advocacy for psychologists. *The Counseling Psychologist*, 35, 493-566.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., Briscoe, J. P., & Kram, K. E. (1997). Identity, values and learning in the protean career. *Creating tomorrow's organizations*, 321-332.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hartung, P. J. (2010). Practice and research in career counseling and development-2009. *Career Development Quarterly*, 59, 98-142.
- Hartung, P. J. (2012). Career development in global context: History, status, and prospects. In M. Watson & M. McMahon (Eds.), *Career development: Global issues and challenges* (pp. 11-26). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Hartung, P. J. (2013). Career as story: Making the narrative turn. In W.B. Walsh, M. L. Savickas, & P.J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (4th ed., pp. 33-52). New York: Routledge.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2003). *The role of person vs. situation in life satisfaction: A critical examination*. Retrieved from http://www.psychology.uwaterloo.ca/people/faculty/dheller/LifeSatisfaction_FinalPaper.doc.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (Eds). (2012). *World Happiness Report*. New York: Earth Institute, Columbia University.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (Eds). (2013). *World Happiness Report 2013*. New York: Earth Institute, Columbia University.
- Helson, R., & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: Conservers, seekers, and achievers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 995.
- Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2010). *Personal resources and work engagement in the face of change*. In Houdmont, J., & Leka, S. (eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, pp. 124-50.

- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (1995). *Entrepreneurship: Starting, developing and managing a new enterprise*. Homewood, IL: Irwin.
- Hone, L., Jarden, A., Schofield, G. M., & Duncan, S. (2014). Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 4(1), 62-90.
- Honig, B. (2001). Learning strategies and resources for entrepreneurs and intrapreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26, 21-35.
- Hough, L. M. (1992). The 'Big Five' personality variables--construct confusion: Description versus prediction. *Human performance*, 5(1-2), 139-155.
- Howell, J. M. (2005). The right stuff: Identifying and developing effective champions of innovation. *Academy of Management Executive*, 19, 108-119.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137-164.
- Huppert, F. A., & So, T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 735-762.
- International Labor Organization. (2016). *World employment social outlook: Trends 2016*. Geneva: International Labor Office.
- James, W. (1902). Experience. In J. M. Baldwin (Eds.), *Dictionary of philosophy and psychology* (Vol. 1). New York, NY: Macmillan.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). Decision-making: *A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal process. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. (pp. 194-213). Washington, DC: Hemisphere.

- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Jung, C. (1933). *Modern man in search of a soul*. New York, NY: Harcourt.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Kenny, M., & Di Fabio, A. (2009). Prevention and career development. *Risorsa Uomo. Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 15, 361-374.
- Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Minor, K. (2014). Emotional Intelligence: School-Based Research and Practice in Italy. In M. J. Furlong, R. Gilman, & E. S. Huebner (Eds.), *Handbook of positive psychology in the schools* (2nd ed., pp. 450-464). New York: Routledge, Taylor and Francis.
- Kenny, M. E., & Hage, S. M. (2009). The next frontier: Prevention as an instrument of social justice. *The Journal of Primary Prevention*, 30, 1-10.
- Kenny, M. E., Horne, A. M., Orpinas, P., & Reese, L. E. (2009). Social justice and the challenge of preventive interventions: An introduction. In M. E. Kenny, A. M. Horne, P. Orpinas, & L. E. Reese (Eds.), *Realizing social justice: The challenge of preventive interventions* (pp. 3-14). Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 207-222.

- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health [Research Support, Non-U.S. Gov't]. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73*(3), 539-548.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 275-288.
- Killion, J., & Todnew, G. (1991). A process of personal theory building. *Educational Leadership, 48*, 14-16.
- Kim, T., Cable, D. M., & Kim, S. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. *Journal of Applied Psychology, 90*, 232-241.
- Kipnis, D., & Schmidt, S. M. (1988). Upward-influence styles: Relationship with performance evaluations, salary, and stress. *Administrative Science Quarterly, 33*, 528-542.
- Kirschenbaum, A., & Mano-Negrin, R. (1999). Underlying labour market dimensions of 'opportunities': The case of employee turnover. *Human Relations, 52*(10), 1233-1255.
- Klein, G. A. (1998). *Sources of power: How people make decisions*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Klein, G. A. (2003). *The power of intuition*. New York, NY: Random House, Inc.
- Kleindorfer, P. R., Kunreuther, H. C., & Schoemaker, P. J. H. (1993). *Decision sciences: An integrative perspective*. Cambridge, NY: University Press.
- Kobau, R., Seligman, M. E., Peterson, C., Diener, E., Zack, M. M., Chapman, D., & Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health, 101*(8), e1-e9.
- Konter, E., & Ng, J. (2012). Development of sport courage scale. *Journal of Human Kinetics, 33*, 163-172.
- Kornspan, A., & Etzel, E. F. (2001). The relationship of demographic and psychological variables to career maturity of junior college student athletes. *Journal of College Student Development, 42*, 122-132.

- Kozan, S., Di Fabio, A., Blustein, D. L., & Kenny, M. E. (2014). The role of social support and work-related factors on the school engagement of Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 22, 345-354.
- Krampen, G. (1991). *Questionnaire for the belief in competence and control*. Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 275-290.
- Krumboltz, J. D. (2000). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. Keynote address presented at *Building Tomorrow Today*, the Sixth Annual Alberta Regional Consultation for Career Development, Edmonton, AB.
- Kuenzli, F. (2006). *Inviting reflexivity into the therapy room: How therapists think in action*. Lanham, MD: University Press of America.
- Laethem, S. V., Mestdagh, S., & Vanderheyden, K. (2003, Mai). *Personality correlates of the Melbourne conflict decision-making styles: Contribution of need for cognition and need for closure*. Poster presented at the 16th Annual Conference IACM, Melbourne, Australie.
- Lane, D., Puri, A., Cleverly, P., Wylie, R., & Rajan, A. (2000). *Employability: Bridging the gap between rhetoric and reality, second report: Employee's Perspective*. London: Create Consultancy/Professional Development Foundation.
- Längle, A., Orgler, C., & Kundi, M. (2003). The Existence Scale: A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfillment. *European Psychotherapy*, 4(1), 135-146.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 495-516.
- Lent, R.W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853-868.

- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology, 86*, 325-336.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Almerigi, J. B., Theokas, C., Phelps, E., Gestsdóttir, S., ... & von Eye, A. (2005). Positive youth development, participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents: Findings from the First Wave of the 4-H Study of Positive Youth Development. *Journal of Early Adolescence, 25*, 17-71.
- Linley, P. A. (2006). Counseling psychology's positive psychological agenda: A model for integration and inspiration. *Counseling Psychologist, 34*, 313-322.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (Eds.). (2004). *Positive psychology in practice*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology, 1*, 3-16.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*, 705-717.
- Lopez, S. J., O'Byrne, K. K., & Peterson, S. (2003). Profiling courage. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 185-197). Washington, DC: American Psychological Association.
- Loo, R. (2000). A psychometric evaluation of the General Decision Making Style Inventory. *Personality and Individual Differences, 29*, 895-905.
- Lowe, G. (2010). *Healthy organizations: How vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success*. Ontario, Canada: University of Toronto Press; 2010.
- Lubkins, L., & Kans, K. (2007). *Entrepreneurial strategic process*. London, England: Elsevier.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695-706.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2014). *Psychological Capital Questionnaire (PCQ) Manual*. Mind Garden, Inc. Retrieved from <http://www.mindgarden.com>.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
- Luzzo, D. A. (1995). The relative contribution of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. *Journal of College Student Development*, 36, 61-66.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2007). Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future. *Journal of Management*, 33(6), 809-840.
- Maddi, S. R. (1990). Issues and interventions in stress mastery. In H. S. Friedman (Ed.), *Personality and disease* (pp. 121-154). New York: Wiley.
- Maddux, J. E. (1995). Self-efficacy theory. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment*. New York: Plenum Press.

- Magrin, M. E. (2008). Dalla resistenza alla resilienza: Promuovere benessere nei luoghi di lavoro. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 30, A1-A19.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- Malaguti, E. (2005). *Educarsi alla resilienza: Come affrontare crisi e difficoltà e migliorarsi*. Trento, Italia: Erickson.
- Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10, 1-19.
- Maree, J. G. (Ed.). (2007). *Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counseling*. Pretoria: Van Schaik.
- Maree, J. G. (2012a). Editorial. Promoting children's rights: Rekindling respectivity. *South African Journal of Psychology*, 42(3), 295-300.
- Maree, J.G. (2012b). A (guided) meta-reflection theory of career counselling: A case study. *South African Journal of Higher Education*, 26(4), 661-669.
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits. Turning pain into hope*. Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a psychology of being*. New York, NY: Van Nostrand.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Mathes, E. W., Zevon, M. A., Roter, P. M., & Joerger, S. M. (1982). Peak experience tendencies: Scale development and theory testing. *Journal of Humanistic Psychology*, 22, 92-108.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Oxford, England: Van Nostrand.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, C. (1992). How do self-attributed and implicit motives differ? New York: Cambridge University Press.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 51-66.
- Menzela, H. C., Aaltio, I., & Ulijna, J. M. (2007). On the way to creativity: Engineers as intrapreneurs in organizations. *Technovation*, 27, 732-743.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Hruda, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., . . . Urdan, T. (2000). *Manual for the patterns of adaptive learning scales*. Retrieved from University of Michigan website: http://www.umich.edu/~pals/PALS%202000_V13Word97.pdf.
- Miller, R. (2005). *Moral courage: Definition and development*. Washington, DC: Ethics Resource Center.
- Mitroff, I. I. (1983). *Stakeholders of the organizational mind*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 197-214.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45, 1149-1160.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. (1999). Taking charge: Extra-role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403-419.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174-181.
- Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12, 381-394.
- Neault, R. A. (2002). Thriving in the New Millennium: Career Management in the changing world of work. *Canadian Journal of Career Development*, 1, 10-20.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.

- Nilsson, J. E., Flores, L. Y., Berkel, L. V., Schale, C. L., Linnemeyer, R. M., & Summer, I. (2007). International career articles: A content analysis of four journals across 34 years. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 602-613.
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalisation through self-regulation: The effects of autonomous versus controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental and Social Psychology*, 35, 266-284.
- Norlander, T., Bood, S. Å., & Archer, T. (2002). Performance during stress: Affective personality, age, and regularity of physical exercise. *Social Behavior and Personality*, 30, 495-508.
- Norlander, T., Johansson, Å., & Bood, S. Å. (2005). The affective personality: Its relation to quality of sleep, well-being and stress. *Social Behavior and Personality* 33, 709-722.
- Nota, L., Mann, L., & Soresi, S. (2003). *Melbourne Decision Making Questionnaire. Clipper. Portfolio per l'orientamento dai 15 ai 19 anni*. Firenze: ITER-Institute for Training Education and Research.
- Nota, L., Pace, F., & Ferrari, L. (2008). Career Decision Self-Efficacy Scale - Short Form: Uno studio per l'adattamento italiano. *GIPO Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 9(2), 23-35.
- Nota, L., & Soresi, S. (2000). Adattamento italiano del Melbourne Decision making Questionnaire di Leon Mann. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 1(3), 38-52.
- Nota, L., & Soresi S. (2002). Il career decision-making. In L. Nota, L. Mann., S. Soresi & L. A., Friedman (Eds.), *Scelte e decisioni scolastico-professionali. Procedure di analisi di competenza*. Firenze, Institute for Training Education and Research.
- Nutt, P. C. (1990). Strategic decisions made by top executives and middle managers with data and process dominant style. *Journal of Management Studies*, 27, 173-194.
- O'Byrne, K. K., Lopez, S. J., & Petersen, S. (2000, August). *Building a theory of courage: A precursor to change?* Paper presented at the 108th Annual Convention of the American Psychological Association, Washington, DC.

- Oden, H. (1997). *Managing corporate, culture, innovation, and intrapreneurship*. Westport, CT: Quorum Books.
- Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 1998). Health21: Health for all in the 21st century”. *European Health for All*, 5.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H. (2012). Career Development. *Enciclopedia human behaviour*, 430-433.
- Oxford English Dictionary Online (2nd ed.). (1989). Retrieved from <http://ets.umdl.umich.edu/o/oed/>.
- Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2014, June). *Gli stili decisionali: nuove prospettive per la career decision-making self-efficacy*. In A. Di Fabio (Chair), *Complessità di carriera nel XXI secolo: La sfida della psicologia positiva*. Symposium conducted at the 7th Italian Conference on Positive Psychology “La psicologia positiva e la sfida della complessità”, University of Florence, 6-7 June 2014, Florence, Italy.
- Pappas, T. S., & Kounenou, K. (2011). Career decision making of Greek post secondary vocational students: The impact of parents and career decision making selfefficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3410-3414.
- Parker, J. D., Summerfeldt, L. J., Hogan, M. J., & Majeski, S. A. (2004). Emotional intelligence and academic success: Examining the transition from high school to university. *Personality and individual differences*, 36(1), 163-172.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1997). ‘That’s not my job’: Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, 40, 899-929.
- Pastorelli, C., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Rola, J., Rozsa, S., & Bandura, A. (2001). The structure of children's perceived self-efficacy: A cross-national study. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 87-97.

- Patterson, T. G., & Joseph, S. (2007). Person-centered personality theory: Support from self-determination theory and positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology, 47*, 117-139.
- Paulhus, D. L. (1984). Two component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*, 598-609.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment, 5*(2), 164-172.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment, 57*(1), 149-161.
- Payne, J. M., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge, NY: University Press.
- Pearson, P. R., & Sheffield, B. F. (1989). Psychoticism and purpose in life. *Personality and Individual Differences, 10*(12), 1321-1322.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational dynamics, 25*(4), 7-22.
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 444-453.
- Peterson, C., & Park, N. (2004). Classification and measurement of character strengths: Implications for practice. *Positive psychology in practice, 4*, 433-446.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2004). *Technical manual of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue)*. London: University of London, Institute of Education.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Pinchot, G., III. (1985). *Intrapreneuring*. New York, NY: Harper & Row.
- Pinchot, G., & Pellman, R. (1999). *Intrapreneuring in action: A handbook for business innovation*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology, 52*(2), 137-145.

- Power, S. J. (2010). Career management tactical innovations and successful interorganizational transitions. *Career Development International*, 15(7), 664-686.
- Prezza, M., Trombaccia, F., & Armento, L. (1997). The rosenberg self-esteem scale: Italian translation and validation. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 223, 35-44.
- Putman, D. (2001). The emotions of courage. *Journal of Social Philosophy*, 32(4), 463-470.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Rachman, S. J. (1984). Fear and courage. *Behavior Therapy*, 15, 109-120.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale a self-report depression scale for research in the general population. *Applied psychological measurement*, 1(3), 385-401.
- Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human relations*, 1-25.
- Rajan, A. (1997). Employability in the finance sector: Rhetoric vs. reality. *Human Resource Management Journal*, 7(1), 67-78.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518-528.
- Raya, R. P., & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 17(3), 89.
- Reh fuss, M. C. (2009). The *Future Career Autobiography*: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82-90.
- Reh fuss, M., & Di Fabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20, 452-462.
- Reker, G. T. (2000). Theoretical perspectives, dimensions and measurement of existential meaning. In G. T. Reker & K. Chamberlain (Eds.), *Exploring existential meaning: Optimising human development across the life span* (pp. 39-55). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Ricciardi, M. R., Åkerman, J., Eerikäinen, P., Ambjörnsson, A., Arntén, A. C. A., Mihailovic, M., et al.. (2014). Understanding Group and Leader (UGL) trainers' personality characteristics and affective profiles. *Frontiers in Psychology*, 5, 1191.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science: Formulations of the person and the social context* (Vol. 3, pp. 181-256). New York, NY: McGraw-Hill.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. London, UK: Constable.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rossier, J. (2014, July). Chair. *Accountability of career counseling interventions*. Presenters Susan Whiston (USA), Christian Maggiori (Switzerland), Annamaria Di Fabio (Italy), Jonas Masdonati (Canada). Symposium presented at the 28th International Congress of Applied Psychology 2014 (ICAP 2014), Paris, France.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2007). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review in Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-108.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 99-104.
- Ryff, C. D., & Boylan, J. M. (2016). Linking happiness to health: Comparisons between hedonic and eudaimonic well-being. *Handbook of Research Methods and Applications in Happiness and Quality of Life*, 53.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287.
- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 1-34). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the 21st century. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53-68). New York: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Disposition, concerns and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (Ed.). (2011a). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2011b). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19, 251-258.
- Savickas, M. L. (2013). *Life designing in 21st century*. Closing Conference at the IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Savickas, M. (2014). *Career counseling: Guida teorica e metodologica per il XXI secolo*. (Versione italiana a cura di A. Di Fabio). Trento, Italia: Erickson.
- Savickas, M. L. (2015). Life-design counseling manual. *Rootstown, OH: Author*.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological wellbeing. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189-216). Washington, DC: American Psychological Association.

- Schimmack, U., & Diener, E. (1997). Affect intensity: Separating intensity and frequency in repeatedly measured affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1313-1329.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.
- Schön, D. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M. E., Drossaert, C. H. C., Westerhof, G. J., de Graaf, R., ten Have, M., ... & Bohlmeijer, E. T. (2015). What factors are associated with flourishing? Results from a large representative national sample. *Journal of happiness studies*, 1-20.
- Schütz, E., Sailer, U., Al Nima, A., Rosenberg, P., Arntén, A. C. A., Archer, T., et al. (2013). The affective profiles in the USA: Happiness, depression, life satisfaction, and happiness-increasing strategies. *Peer J*. 1:e156.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
- Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution. In *Geneva: World Economic Forum*.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Measure decision-making style: The development and assessment of a new. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.

- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life* (1st Vintage Books ed.). New York: Vintage Books.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A new understanding of happiness, well-being- and how to achieve them*. Nicholas Brealey Pub.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Sharpe, D., & Viney, L. L. (1973). Weltanschauung and the purpose in life test. *Journal of Clinical Psychology*, 29, 489-491.
- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 152-165.
- Shelp, E. E. (1984). Courage: A neglected virtue in the patient-physician relationship. *Social Science & Medicine*, 18(4), 351-360.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York, NY: Free Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Snyder, C. R., Feldman, D. B., Taylor, J. D., Schroeder, L. L., & Adams III, V. H. (2000). The roles of hopeful thinking in preventing problems and enhancing strengths. *Applied and Preventive Psychology*, 9(4), 249-269.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. SAGE Publications, Inc.

- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Lopez, S., & Teramoto Pedrotti, J. (2014). Wisdom and courage: Two universal virtues. In Snyder, C. R., Lopez, S., & Teramoto Pedrotti, J. (Eds.), *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths* (pp. 205-242). London: Sage.
- Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (2004). The cultural animal: Twenty years of terror management theory and research. In J. Greenberg, S. L. Koole, & T. A. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology*. Guildford Press.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489-509.
- Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10(2), 171-192.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Staw, B. M., & Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management journal*, 33(3), 534-559.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80-93.
- Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2014). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640-648.
- Sternberg, R. J. (2000). Images of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56, 11-26.
- Stough, C., Saklofske, D., & Parker, J. (2009). *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications*. New York, NY: Springer.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Career*. Harper: New York.

- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L. A. (1999). On the dimensional and hierarchical structure of affect. *Psychological Science*, 10, 297-303.
- Templer, A. J., & Cawsey, T. F. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career Development International*, 4(2), 70-76.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1947). *The gifted child grows up: Twenty-five years' follow-up of a superior group*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Terracciano, A., McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). Factorial and construct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 131-141.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: Habit, style or both? *Personality and Individual Differences*, 36, 931-944.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- Tkach, C., & Lyubomirsky, S. (2006). How do people pursue happiness? Relating personality, happiness-increasing strategies, and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 183-225.
- Tokar, D., Fischer, A., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 147-179.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1992). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of personality*, 60(2), 225-251.
- Unsworth, K., & Parker, S. K. (2003). Promoting a proactive and innovative workforce for the new workplace. In D. Holman, T. D. Wall, C. W. Clegg, P. Sparrow, & A. Howard, (eds.), *The new workplace: A guide to the human impact of modern working practices*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 11-21.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3), 449-476.
- van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I.,... & van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 42(1), 71-79.
- Van Der Zee, H. (1996). The learning society. In P. Raggat, R. Edwards, & N. Small (Eds.), *The learning society* (pp. 163-183). London- New York: Routledge in association with the Open University.
- Van Esbroeck, R. (2011). *L'Orientamento a scuola. Una Proposta operativa di life-design*. Firenze, Italy: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali.
- Vázquez, C., Hervás, G., & Ho, S. (2006). Intervenciones clinicas basadas en la psicologia positiva: Fundamentos y aplicaciones [Clinical interventions based on positive psychology: Foundations and applications]. *Psicología Conductual*, 14, 401-432 .
- Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, 9, 449-469.
- Vespasiano, F. (2005). *La società della conoscenza come metafora dello sviluppo*. Milano: FrancoAngeli.
- Von Neumann, J., & Morgestern, O. (1947). *Theory of games and economic behavior*. Princeton, NY: Princeton University Press.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., ... & Donnellan, M. B. (2010). The Questionnaire for

- Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 41-61.
- Waterman, R., Waterman, J., & Collard, B. (1994). Toward a career resilient workforce. *Harvard Business Review*, 1, 87-95.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1984). Cross-cultural convergence in the structure of mood: A Japanese replication and a comparison with US findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(1), 127.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Watts, A. G. (1999). Reshaping career development for the 21st century. *CeGS Occasional Paper, Centre for Guidance Studies, University of Derby*.
- Werner, E. E. (1989). High-risk children in young adulthood: a longitudinal study from birth to 32 years. *American journal of Orthopsychiatry*, 59(1), 72.
- Whiston, S. C. (1996). Accountability through action research: Research methods for practitioners. *Journal of Counseling & Development*, 74, 616-623.
- Whiston, S. C. (2001). Selecting career outcome assessments: An organizational scheme. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 215-228.
- Whiston, S. C. (2008). *Principles and applications of assessment in counseling*. (3rd edition). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Wylie, R. C. (1979). *The self-concept: Theory and research on selected topics* (Vol. 2). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399.
- Woodard, C. R., & Pury, C. L. (2007). The construct of courage: Categorization and measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 135.

- World Health Organization [WHO] (2007). Workers' health: Global plan of action. Sixtieth world health assembly. Retrieved from http://www.who.int/occupational_health/publications/global_plan/en/
- World Medical Association [WMA] (2013). *WMA Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects*. Retrieved from: <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93-104.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.
- Zimmerman, B. J., & Martinez-Pons, M. (1988). Construct validation of a strategy model of student self-regulated learning. *Journal of Educational Psychology*, 80, 284-290.